

**PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL DENGAN KUALITAS SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA HOTEL BERBINTANG
DI KOTA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi*

Oleh :

NIPERJAYA GULO
NPM :2220050005



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

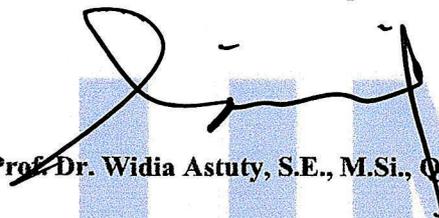
Nama : **Niperjaya Gulo**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2220050005
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : **PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL DENGAN KUALITAS SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL
BERBINTANG DI KOTA MEDAN**

Pengesahan Tesis :

Medan, 09 September 2024

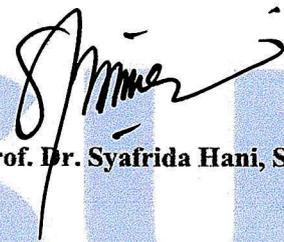
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., CIA., Ak., CA., CPA.

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E., M.Si

Diketahui

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, SH., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA

PENGESAHAN

**PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL DENGAN KUALITAS SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA HOTEL BERBINTANG
DI KOTA MEDAN**

NIPERJAYA GULO

NPM : 2220050005

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Senin, 09 September 2024

Komisi Penguji

1. **Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA.,** 1.....
Ketua
2. **Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA.** 2.....
Sekretaris
3. **Assoc. Prof. Dr. Irfan, S.E., M.M.** 3.....
Anggota

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL BERBINTANG DI KOTA MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

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

Medan, 09 September 2024

Peneliti,



NIPERJAYA GULO
NPM : 2220050005

Unggul | Cerdas |

ABSTRAK

PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL BERBINTANG DI KOTA MEDAN

NIPERJAYA GULO
NPM :2220050005

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Berbintang di Kota Medan. Penelitian ini dilakukan di Hotel berbintang di kota Medan pada tahun 2024. Pendekatan penelitian menggunakan asosiatif kuantitatif. Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh hotel berbintang 3 sampai dengan 5 di kota Medan yang berjumlah 48 hotel dan diambil masing-masing 5 (lima) orang disetiap hotel yaitu jabatan General Manager, manajer operasional, manajer pemasaran, manager hrd, dan manajer keuangan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 240 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS.3. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah :(1) Ketidakpastian Lingkungan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial. (2) Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial. (3) Ketidakpastian Lingkungan Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. (4) Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. (5) Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial. (6) Ketidakpastian lingkungan Dapat Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial melalui Kualitas Sistem Informasi Akuntansi manajemen. (7) Komitmen Organisasi Dapat Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial melalui Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.

Kata Kunci : Ketidakpastian Lingkungan, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

ABSTRACT

THE EFFECT OF ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON MANAGERIAL PERFORMANCE WITH THE QUALITY OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM AS AN INTERVENING VARIABLE IN STARRED HOTELS IN MEDAN CITY

NIPERJAYA GULO
NPM:2220050005

This research aims to examine and analyze the effect of environmental uncertainty and organizational commitment on managerial performance with the quality of management accounting information systems as an intervening variable at Starred Hotels in Medan City. This research was conducted at Starred Hotels in Medan City in 2024. The research approach uses quantitative associative. In this study, the research instrument used is a questionnaire. The population of this study is all 3 to 5 star hotels in Medan city, totaling 48 hotels and 5 (five) people were taken from each hotel, namely the positions of General Manager, operational manager, marketing manager, HRD manager, and financial manager as respondents. This study used a saturated sampling technique and the number of samples in this study was 240 respondents. This study used the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method using SmartPLS.3 software. The conclusions of this study are : (1) Environmental Uncertainty positively affects Managerial Performance. (2) Organizational Commitment positively affects Managerial Performance. (3) Environmental Uncertainty has a Positive Effect on the Quality of Management Accounting Information Systems. (4) Organizational Commitment positively affects the Quality of Management Accounting Information Systems. (5) The Quality of Management Accounting Information Systems positively affects Managerial Performance.. (6) Environmental uncertainty can positively affect managerial performance through the quality of management accounting information systems. (7) Organizational commitment can positively affect managerial performance through the quality of management accounting information systems.

Keywords: Environmental Uncertainty, Organizational Commitment, Managerial Performance, The Quality of Management Accounting Information System

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan rahmat-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti-hentinya dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang teristimewa kedua orang tua penulis yang telah memberikan segala kasih sayang, doa, perhatian, pengorbanan dan semangat kepada penulis.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum** selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Adi Mansar S.H. M.Hum.** selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA. CPA** selaku Ketua Prodi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Maya Sari SE., M.Si., Ak., CA** selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara.

6. Ibu **Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA.** selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan saran dan masukan demi perbaikan tesis ini.
7. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan saran dan masukan demi perbaikan tesis ini.
8. Bapak/ Ibu Dosen dan seluruh tenaga pendidik di Prodi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Buat seluruh keluarga besar saya, terlebih kakak (Kak RB, mama Esrat, mama Ketini, Mama Dida, Mama Nova, Mama Delsi) ipar (mama Hendi, Pak Esrat, Pak Ketini, Pak Dida, Pak Nova, Pak Delsi), ponakan (Esrat, Widi, Tofan, Jofan, Kenzi, Gevan, Ketini, Widar, Apri, Ferdi, Andre, Yustida, Fales dan adik-adik, Delsi dan adik-adik) sepupu, paman dan teman seperjuangan bro Teguh yang luar biasa yang selalu memotivasi dan mendoakan saya dalam segala hal sampai bisa menyelesaikan tesis ini.
10. Buat seluruh teman-teman saya dikampus yang selalu mendukung dan membantu saya, terlebih kak Isma, kak Friti, kak Debora, Kak Rafika, Kak Chici Youlanda, Kak Dita dan Kak Yeni.
11. Buat seluruh rekan kerja saya, terlebih Bu Nia yang selalu repot membantu menyusun berkas-berkas saya, bu Puput juga, dan Pak Irfan yang support pertama kali untuk melanjutkan S-2.
12. Buat pimpinan saya ditempat kerja yang selalu mendukung saya, yang sudah memberikan saya waktu untuk bisa melanjutkan S-2 sambil bekerja dan juga membantu dalam hal materi, dalam hal ini khususnya kepada Bapak Daud

Sagala dan Ibu Eka Sembiring.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tesis ini demi perbaikan-perbaikan ke depannya dan untuk penyempurnaan tesis ini dimasa yang akan datang.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Tuhan Yesus Memberkati

Medan, Agustus 2024

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	15
1.3 Rumusan Masalah	15
1.4 Tujuan Penelitian	16
1.5 Manfaat Penelitian	17
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	19
2.1 Landasan Teori.....	19
2.1.1. Kinerja Manajerial	19
2.1.1.1.Pengertian Kinerja Manajerial	19
2.1.1.2.Tujuan dan Manfaat Kinerja	20
2.1.1.3.Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial.....	25
2.1.1.4.Indikator Kinerja Manajerial.....	26
2.1.2. Ketidakpastian lingkungan.....	29
2.1.2.1.Pengertian Ketidakpastian lingkungan	29
2.1.2.2.Faktor yang mempengaruhi Ketidakpastian lingkungan	31
2.1.2.3.Indikator Ketidakpastian lingkungan.....	33
2.1.3. Komitmen Organisasi	35
2.1.3.1.Pengertian Komitmen Organisasi	35
2.1.3.2.Manfaat dan tujuan Komitmen Organisasi	36
2.1.3.3.Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi ...	37
2.1.3.4.Indikator Komitmen Organisasi.....	39
2.1.4. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	41
2.1.4.1.Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	41

2.1.4.2.	Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	42
2.1.4.3.	Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen...	42
2.2	Penelitian Terdahulu	44
2.3	Kerangka Konseptual	57
2.4	Hipotesis	63
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	65
3.1	Pendekatan Penelitian	65
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	65
3.3	Populasi dan Sampel	66
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	70
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	71
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	71
3.7	Teknik Analisis Data.....	76
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	82
4.1	Hasil Penelitian.....	82
4.1.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	82
4.1.2	Tingkat Pengembalian Responden	83
4.1.3	Deskripsi Data Responden	84
4.1.4	Deskripsi Variabel Penelitian.....	86
4.1.5	Hasil Pengujian SEM PLS	97
4.2	Pembahasan.....	108
BAB 5	PENUTUP	133
5.1	Kesimpulan	133
5.2	Saran	135
DAFTAR PUSTAKA.....		136

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Tingkat Hunian Hotel di Kota Medan	2
Tabel 1.2 Data Tamu Wisatawan Mancanegara ke Sumatera Utara.....	5
Tabel 1.3 Data Pertumbuhan Hotel Berbintang di Kota Medan	7
Tabel 1.4 Persentase <i>Turnover</i> karyawan Hotel di Kota Medan	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	65
Tabel 3.2 Daftar Hotel bintang 3 sd 5 di Kota Medan.....	67
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	70
Tabel 3.4 Skala Likert.....	71
Tabel 3.5 Uji Validitas X1	73
Tabel 3.6 Uji Validitas X2	73
Tabel 3.7 Uji Validitas Z	73
Tabel 3.8 Uji Validitas Y	74
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian	84
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	86
Tabel 4.5 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor	87
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor Variabel Y	87
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Variabel X1	90
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor Variabel X2	92
Tabel 4.9 Rekapitulasi Skor Variabel Z.....	95
Tabel 4.10 Cross Loading	99
Tabel 4.11 Average Varianed Extracted	100
Tabel 4.12 Composite Reability	101
Tabel 4.13 Cronbachs Alpha.....	101
Tabel 4.14 R-Square	103
Tabel 4.15 F-Square.....	104
Tabel 4.16 Pengaruh Langsung.....	105

Tabel 4.17 Pengaruh Tidak Langsung	106
Tabel 4.18 Persentase Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	63
Gambar 4.1 Diagram Persentase Jawaban Responden Variabel Y	89
Gambar 4.2 Diagram Persentase Jawaban Responden Variabel X1	91
Gambar 4.3 Diagram Persentase Jawaban Responden Variabel X2	93
Gambar 4.4 Diagram Persentase Jawaban Responden Variabel Z	96
Gambar 4.5 Convergent Validity	98

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi di Indonesia, membuat paradigma bisnis semakin bergeser kepada arah pencapaian keunggulan kompetitif dengan semakin meningkatnya persaingan diantara pelaku bisnis. Persaingan bisnis yang meningkat menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin, agar unggul dalam bidang persaingan. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara yaitu dengan cara meningkatkan kinerja manajerial. Pencapaian kinerja tidak bisa dilakukan secara individual, namun butuh kerjasama dan kerja keras dari berbagai unsur dalam perusahaan yang saling mendukung dan menjalankan fungsi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Habibie, 2020).

Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial

antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan (Melia & Sari, 2019).

Membahas pentingnya kinerja manajerial maka tidak kalah pentingnya ketika melihat peranan penting sektor pariwisata dalam perekonomian negara. Pariwisata merupakan salah satu sektor yang ikut menjadi penggerak perekonomian negara. Industri pariwisata berkontribusi dalam meningkatkan Produk Domestic Bruto (PDB) yang tentunya akan memicu peningkatan devisa dan membuka kesempatan kerja untuk masyarakat Indonesia. Saat ini, diperkirakan sektor pariwisata menyumbang kira-kira 4% untuk perekonomian Indonesia. Dengan objek pariwisata yang bagus tentunya akan mendorong wisatawan untuk berkunjung dan menikmati setiap objek wisata yang ada dengan waktu yang relatif lama, maka dalam hal ini dibutuhkan jasa akomodasi yang memadai bagi para wisatawan.

Selanjutnya berdasarkan data yang penulis dapatkan ternyata tingkat hunian yang terjadi di kota Medan sangat menurun dari tahun ke tahun, berikut adalah jumlah tingkat hunian hotel berbintang yang ada di kota Medan :

Tabel 1.1 Persentase Tingkat Hunian Hotel Berbintang di Kota Medan

Tahun	Tingkat Hunian
2016	69.14%
2017	67.85%
2018	68.26%
2019	57.11%
2020	39.69%
2021	39.44%
2022	49.00%

Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Utara (sumut.bps.go.id)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat hunian kamar hotel di kota Medan sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2022 sangat menurun (terjadi

penurunan secara terus menerus). Apabila kita melakukan pemisahan data dari segi pandemi Global yaitu Covid-19 yang telah terjadi, maka dapat menunjukkan bahwa tingkat hunian hotel di kota Medan pra-pandemi Covid-19 rata-rata diatas 60%, masa pandemi Covid-19 rata-rata dibawah 40%, dan pasca-Pandemi Covid-19 masih dibawah persentase pra-pandemi Covid-19 yaitu 49%. Ini menunjukkan masih rendahnya tingkat hunian hotel yang ada di kota Medan walaupun sebenarnya pihak hotel berharap dan memprediksi bahwa terjadi peningkatan hunian hotel dikarenakan pasca pandemi Covid-19 telah berlalu dan setiap orang pasti membutuhkan yang namanya healing diakibatkan pembatasan-pembatasan yang berlaku selama pandemik Covid-19, dengan terbuka/beroperasionalnya kembali objek-objek wisata di kota Medan otomatis seharusnya membantu menaikkan tingkat hunian hotel di kota Medan seperti pada masa sebelum pandemi Covid-19. Tingkat hunian yang belum mencapai harapan ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial belum optimal dalam meningkatkan tingkat hunian hotel yang ada di kota Medan.

Rendahnya tingkat hunian hotel ini tentunya akan berdampak terhadap pendapatan yang di terima oleh hotel, semakin sedikit tingkat hunian maka akan semakin sedikit pula pendapatan yang akan diperoleh. Sedangkan manajemen akan terbebani dengan biaya operasional yang besar. Biaya operasional atau biaya operasi adalah biaya-biaya yang tidak berhubungan langsung dengan produk perusahaan tetapi berkaitan dengan aktivitas operasional perusahaan sehari-hari, (Jusuf, 2014). Hal ini tentunya harus disikapi dengan baik oleh manajemen ataupun para pemilik hotel. Manajer harus mampu mengambil keputusan di saat yang tepat untuk mengantisipasi terjadinya penurunan tingkat hunian hotel. Untuk itulah

dibutuhkan suatu sistem yang mampu membantu manajerial dalam mengambil keputusan. Sistem informasi akuntansi manajemen memberikan informasi kepada manajerial dalam mengendalikan aktivitasnya serta mengurangi ketidakpastian lingkungan (Dwirandra, 2010).

Keterlambatan manajerial dalam mengantisipasi ketidakpastian lingkungan akan berdampak buruk bagi pertumbuhan tingkat hunian hotel. Manajerial harus mampu memprediksi disaat yang tepat faktor ketidakpastian lingkungan seperti pertumbuhan jumlah hotel yang menjadi kompetitor, kondisi perekonomian daerah maupun secara nasional, kondisi keamanan maupun faktor lingkungan lainnya. Percepatan perubahan lingkungan yang menimbulkan ketidakpastian lingkungan (kontijensi) bisnis, diduga akan berpengaruh terhadap rencana strategi yang sudah dirumuskan dan selanjutnya mempengaruhi kinerja. Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi dan kondisi dinamis lain, menuntut perusahaan untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan Global, (Mulyadi, 2011).

Perubahan selera pasar juga dapat ditandai dengan persaingan-persaingan harga yang kompetitor. Beberapa hotel membuat berbagai macam strategi untuk menarik minat pengunjung seperti mengadakan diskon-diskon khusus di saat hari-hari tertentu dan membuat tampilan fisik hotel yang dapat menarik perhatian. Namun biasanya harga hotel juga disesuaikan dengan kualitas dan fasilitas hotel tersebut.

Selanjutnya berdasarkan data tamu wisatawan mancanegara yang mengunjungi Sumatera Utara yang penulis dapatkan terjadi penurunan dari tahun

ke tahun, berikut adalah data tamu wisatawan mancanegara yang berkunjung ke Sumatera Utara :

Tabel 1.2 Data Tamu Wisatawan Mancanegara ke Sumatera Utara

Tahun	Jumlah Tamu Mancanegara yang berkunjung ke Sumatera Utara
2016	233,643
2017	270,792
2018	236,276
2019	258,822
2020	44,400
2021	230
2022	74,498

Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Utara (sumut.bps.go.id)

Dari tabel diatas menunjukkan fluktuasi jumlah wisatawan dari tahun ke tahun yang memiliki dampak langsung pada tingkat okupansi kamar hotel. Pada tahun 2016, dengan jumlah wisatawan mancanegara sebanyak 233.643 orang, hotel-hotel di kota Medan kemungkinan mengalami tingkat okupansi yang relatif tinggi, karena adanya aliran tamu yang stabil. Peningkatan jumlah wisatawan pada tahun 2017, mencapai 270.792 orang, berpotensi mendorong hotel untuk meningkatkan tarif kamar dan memperluas kapasitas, karena permintaan yang lebih besar. Namun, data menunjukkan penurunan drastis pada tahun 2020 menjadi hanya 44.400 orang, kemungkinan besar akibat dampak pandemi Covid-19 yang mempengaruhi industri pariwisata secara global. Penurunan tajam ini pasti mempengaruhi okupansi kamar hotel secara signifikan. Hotel-hotel di kota Medan menghadapi tantangan besar dalam menjaga tingkat okupansi yang optimal. Dengan rendahnya jumlah wisatawan, banyak hotel mungkin mengalami penurunan pendapatan dan terpaksa mengurangi tarif kamar atau menawarkan promosi untuk menarik tamu lokal dan domestik sebagai alternatif. Penurunan

okupansi ini juga dapat mempengaruhi kinerja manajerial hotel berbintang di kota Medan.

Tahun 2021 menunjukkan penurunan lebih lanjut dan sangat signifikan dengan hanya 230 wisatawan mancanegara, yang mungkin disebabkan oleh pembatasan perjalanan internasional dan ketidakpastian global akibat pandemi Covid-19. Dalam kondisi ini, hotel-hotel di kota Medan mengalami tingkat okupansi yang sangat rendah, yang memaksa mereka untuk mengadopsi strategi pemulihan. Mereka mungkin fokus pada pemasaran digital, penyesuaian produk, atau mengalihkan perhatian ke segmen pasar lain, seperti pasar domestik atau long-stay guests, untuk menjaga arus pendapatan dan meminimalkan kerugian. Meskipun data tahun 2022 menunjukkan peningkatan jumlah wisatawan menjadi 74.498 orang, angka ini masih jauh dari level sebelum pandemi. Hotel-hotel di Medan harus menyesuaikan ekspektasi dan strategi manajerial mereka untuk menanggapi perubahan ini. Mereka perlu menerapkan pendekatan yang fleksibel dalam perencanaan kapasitas, penetapan harga, dan strategi pemasaran untuk mengoptimalkan okupansi kamar dalam situasi yang dinamis. Dengan pemahaman yang baik tentang tren kunjungan wisatawan, hotel-hotel dapat mengelola sumber daya mereka secara lebih efektif dan menyesuaikan penawaran untuk menarik lebih banyak tamu, serta memitigasi dampak dari fluktuasi jumlah wisatawan mancanegara.

Pertumbuhan jumlah hotel di kota Medan juga dapat mempengaruhi kinerja manajerial hotel, khususnya dalam hal okupansi kamar. Data pertumbuhan hotel berbintang di kota Medan yang penulis dapatkan sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Pertumbuhan Hotel Berbintang di kota Medan

Tahun	Jumlah Hotel Berbintang
2016	59
2017	61
2018	62
2019	66
2020	66
2021	64
2022	59

Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Utara (sumut.bps.go.id)

Data dari tabel diatas menunjukkan adanya fluktuasi jumlah hotel dari tahun 2016 hingga 2022, yang mencerminkan dinamika pasar dan dapat mempengaruhi tingkat okupansi yang dialami masing-masing hotel. Pada tahun 2016, terdapat 59 hotel berbintang di kota Medan, dan jumlah ini meningkat secara perlahan hingga mencapai 66 hotel pada tahun 2019. Peningkatan jumlah hotel ini biasanya diharapkan mendorong kompetisi yang lebih ketat, yang dapat mempengaruhi tingkat okupansi hotel yang ada. Hotel-hotel baru mungkin menarik tamu dengan penawaran yang lebih menarik atau fasilitas yang lebih baik, sehingga mempengaruhi okupansi hotel yang sudah ada.

Pada tahun 2020, meskipun jumlah hotel berbintang tetap di angka 66, pandemi Covid-19 memberikan dampak signifikan pada tingkat okupansi di seluruh sektor perhotelan. Penurunan jumlah wisatawan dan pembatasan perjalanan menyebabkan okupansi kamar hotel merosot tajam. Hotel-hotel di kota Medan harus menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan okupansi, dan manajer hotel perlu menyesuaikan strategi pemasaran, mengelola tarif, dan mungkin mengurangi biaya operasional untuk mengatasi penurunan pendapatan akibat pandemi. Selanjutnya, pada tahun 2021, jumlah hotel berbintang menurun sedikit menjadi 64, kemungkinan akibat dampak pandemi yang berkepanjangan dan

tantangan ekonomi yang dihadapi industri perhotelan. Penurunan jumlah hotel ini dapat mencerminkan konsolidasi di pasar, di mana beberapa hotel mungkin terpaksa tutup atau menghentikan operasional sementara. Pada tahun 2022, jumlah hotel berbintang kembali menurun menjadi 59, menunjukkan bahwa beberapa hotel telah tutup secara permanen sebagai respons terhadap kondisi pasar yang masih menantang. Penurunan ini dapat memberikan kesempatan bagi hotel yang bertahan untuk meningkatkan okupansi dengan lebih baik, berkat berkurangnya jumlah pesaing di pasar. Namun, dapat kita lihat dari data tingkat hunian hotel yang ada masih belum kembali pada persentase hunian hotel sebelum pandemi Covid-19. Manajer hotel perlu terus memantau dan menyesuaikan strategi mereka berdasarkan dinamika pasar dan tingkat persaingan yang berubah, untuk memanfaatkan peluang yang ada dan mengoptimalkan tingkat okupansi mereka di pasar yang kompetitif dan terus berubah.

Dalam mendukung pencapaian kinerja manajerial dibutuhkan kerjasama beberapa unsur yang saling mendukung fungsi dan tugas organisasi. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial antara lain ketidakpastian lingkungan, komitmen organisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen (Aritonang, 2021).

Ketidakpastian lingkungan adalah rasa ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi sesuatu secara akurat dari seluruh faktor sosial dan fisik yang secara langsung mempengaruhi perilaku pembuatan keputusan orang-orang dalam organisasi. Pada dasarnya ketidakpastian lingkungan merupakan kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi operasional perusahaan. Ketidakpastian lingkungan membuat perencanaan dan pengawasan manajerial. Ketidakpastian kemudian

menjadi sebuah aspek yang paling banyak diteliti dari segi lingkungan eksternal perusahaan. Ketidakpastian lingkungan diidentifikasi sebagai variabel kontekstual yang penting dalam sebuah sistem informasi akuntansi, karena kondisi tersebut dapat menyulitkan proses perencanaan dan pengendalian. Ketidakpastian lingkungan dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya Ketidakpastian keadaan (*state uncertainty*), Ketidakpastian pengaruh (*effect uncertainty*) dan Ketidakpastian Respon (*response uncertainty*).

Hotel berbintang di kota Medan menghadapi ketidakpastian lingkungan yang signifikan pasca-pandemi Covid-19. Salah satu tantangan terbesar adalah perubahan kebijakan pemerintah terkait pembatasan perjalanan dan protokol kesehatan. Selama pandemi, hotel di kota Medan mengalami penurunan okupansi drastis karena pembatalan acara besar dan penurunan jumlah wisatawan. Perubahan kebijakan yang sering dan tidak terduga, seperti penerapan kembali lockdown atau pembatasan kapasitas, membuat manajemen kesulitan merencanakan operasi dan strategi jangka panjang.

Selain itu, fluktuasi permintaan pasar menambah lapisan ketidakpastian. Pada bulan-bulan tertentu, terutama ketika kasus Covid-19 menurun, ada lonjakan pemesanan dari wisatawan lokal yang mencari alternatif staycation. Namun, begitu ada peningkatan kasus atau munculnya varian baru virus, tingkat okupansi kembali anjlok. Hotel berbintang di kota Medan harus cepat beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah ini, sering kali harus menyesuaikan harga dan menawarkan paket promosi untuk menarik tamu, serta mengelola staf dengan fleksibilitas tinggi untuk menangani lonjakan atau penurunan mendadak dalam jumlah tamu.

Akhir-akhir ini hotel berbintang di kota Medan sering menghadapi ketidakpastian lingkungan yang signifikan dalam hal kompetitor dan harga, yang mempengaruhi kinerja manajerial secara keseluruhan. Dengan munculnya beberapa hotel baru yang menawarkan harga lebih rendah dan fasilitas modern, manajemen hotel berbintang di kota Medan harus berusaha keras untuk menjaga daya saing mereka. Tekanan dari kompetitor ini menyebabkan manajer harus sering menyesuaikan strategi harga, mengembangkan promosi baru, dan meningkatkan upaya pemasaran untuk menarik tamu, yang semua ini membutuhkan keputusan cepat dan sering kali berdasarkan data yang tidak lengkap atau berubah dengan cepat. Ketidakpastian ini mencakup tidak hanya kompetisi harga, tetapi juga ulasan pelanggan dan tren media sosial yang bisa mempengaruhi citra hotel secara tiba-tiba. Manajer harus cepat beradaptasi dan mengambil keputusan berdasarkan analisis risiko yang matang untuk memitigasi dampak negatif dari faktor-faktor tersebut.

Pada beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Ilmy, dkk, 2021), (Aritonang, 2021) dan (Paryati, 2022) menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suparmun, 2015), yang menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan

dalam organisasi (Robbins & Judge, 2016). Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya komitmen afektif, berkelanjutan dan komitmen normatif.

Keluar masuk (*turnover*) karyawan merupakan salah satu bentuk kurangnya komitmen organisasi. Pasca pandemik Covid-19, terjadi gejolak keluar masuk karyawan di beberapa perusahaan di kota Medan, tidak terkecuali hotel berbintang di kota Medan. Keluar masuknya karyawan tersebut dapat disebabkan oleh perbandingan tempat kerja sebelumnya dengan tempat kerja saat ini, di mana sebagian tetap bekerja di perusahaan saat ini untuk mempertahankan keberlanjutan hidup. Keluar masuknya karyawan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang kompleks. Salah satunya adalah ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dan kondisi kerja yang berbeda dari ekspektasi karyawan. Selama pandemi, banyak karyawan mengalami perubahan besar dalam cara kerja mereka, termasuk penyesuaian pada protokol kesehatan yang ketat dan penurunan interaksi sosial di tempat kerja. Ketika perusahaan mulai kembali beroperasi secara normal, beberapa karyawan mungkin merasa bahwa lingkungan kerja baru tidak memenuhi harapan mereka atau tidak sebaik tempat kerja mereka sebelumnya.

Selain itu, ketidakpastian ekonomi dan keamanan pekerjaan pasca pandemik Covid-19 juga menjadi faktor penyebab *turnover* yang tinggi. Banyak karyawan yang merasa terpaksa bertahan di pekerjaan mereka saat ini meskipun tidak puas, hanya untuk memastikan mereka memiliki pendapatan yang stabil. Namun, begitu kondisi ekonomi mulai membaik, mereka mungkin mulai mencari

peluang yang lebih baik di tempat lain. Karyawan juga membandingkan kompensasi dan benefit yang ditawarkan oleh perusahaan saat ini dengan perusahaan lain yang mungkin menawarkan paket yang lebih menarik, termasuk fleksibilitas kerja yang lebih besar atau tunjangan kesehatan yang lebih baik.

Berikut data *turnover* karyawan hotel berbintang di kota Medan :

Tabel 1.4 Persentase *Turnover* karyawan hotel berbintang di kota Medan

Tahun	Persentase <i>Turnover</i>
2018	25.0%
2019	24.9%
2020	89.1%
2021	65.4%
2022	43.7%

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Medan

Turnover yang tinggi tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga membawa dampak negatif bagi kinerja manajerial secara keseluruhan. Biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru bisa sangat tinggi, dan seringnya pergantian staf dapat mengganggu produktivitas dan kualitas layanan hotel berbintang di kota Medan.

Pada beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto, 2022) dan (Wokas, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haniyah dan Lestari, 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dan variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan”. Memproses transaksi yang

dimaksud bisa berupa mencatat aktivitas pengeluaran kas ke dalam jurnal. Sistem informasi akuntansi juga didefinisikan oleh (Syah & Alphi, 2014): “Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah sistem berbasis komputer yang dirancang untuk mentransformasi data akuntansi menjadi informasi. sistem informasi akuntansi (SIA) adalah sistem yang dirancang untuk melakukan kegiatan proses data dan pelaporan informasi baik dengan manual maupun secara terkomputerisasi tentang kegiatan yang berhubungan dengan keuangan. Sistem informasi akuntansi juga dapat disimpulkan sebagai sub-sub sistem yang paling saling bekerja sama dan bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapat dari data transaksi untuk tujuan pelaporan internal kepada manajer untuk digunakan dalam pengambilan dan pemegang saham, pemerintah, dan pihak-pihak lain di luar perusahaan. adapun indikator yang digunakan dalam mengukur sistem informasi akuntansi manajemen yaitu *broadscope*, *agregation*, *integration* dan *timelines*.

Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sangat penting dalam menunjang kinerja manajerial perusahaan, termasuk hotel berbintang di kota Medan. Hotel berbintang di kota Medan sudah mengintegrasikan sistem perusahaan dengan sistem manajemen reservasi melalui *online travel agent (OTA)*, di antaranya Expedia, Booking.com, dan Agoda. Integrasi ini memungkinkan hotel untuk memantau ketersediaan kamar secara real-time, mengelola reservasi dengan lebih efisien, dan mengoptimalkan tingkat hunian. Selain itu, integrasi dengan OTA juga memberikan akses ke data analitik yang mendalam, seperti profil tamu dan tren pemesanan, yang membantu manajemen dalam mengambil keputusan strategis yang lebih tepat.

Dengan adanya integrasi antara sistem informasi akuntansi manajemen hotel dan OTA, hotel berbintang di kota Medan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan meningkatkan pengalaman tamu secara keseluruhan. Sistem ini tidak hanya memungkinkan hotel untuk memperluas jangkauan pemasaran secara online melalui platform OTA yang populer, tetapi juga memungkinkan untuk menyediakan layanan reservasi yang lebih cepat dan responsif kepada tamu. Dengan demikian, hotel dapat mengoptimalkan pendapatan melalui peningkatan tingkat hunian dan tarif kamar yang lebih dinamis, sambil mempertahankan tingkat layanan yang tinggi.

Selain itu, integrasi dengan OTA juga memberikan manfaat tambahan berupa analisis data yang lebih baik untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial. Hotel dapat memanfaatkan data yang dikumpulkan melalui OTA untuk memahami preferensi tamu, tren pemesanan, dan kinerja kamar hotel secara lebih mendalam. Ini memungkinkan hotel untuk mengidentifikasi peluang pemasaran baru, mengoptimalkan strategi penetapan harga, dan meningkatkan pengalaman tamu dengan menyediakan layanan yang lebih personal dan relevan. Dengan demikian, integrasi sistem informasi akuntansi manajemen dengan OTA tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat daya saing hotel berbintang di kota Medan dalam industri perhotelan yang kompetitif.

Pada beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Vincent dkk,2022), (Paramitha dan Mulyadi, 2017) dan (Aritonang, 2021) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian teori dan fenomena di atas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan**

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel berbintang di Kota Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hotel berbintang di kota Medan terjadi penurunan signifikan dalam tingkat hunian hotel.
2. Hotel berbintang di kota Medan menghadapi tantangan ketidakpastian pasca-pandemi Covid-19, termasuk perubahan kebijakan pemerintah, tekanan dari kompetitor baru dan ulasan pelanggan.
3. Hotel berbintang di kota Medan mengalami gejala *turnover* karyawan.
4. Hotel berbintang di kota Medan telah mengintegrasikan sistem perusahaan dengan sistem manajemen reservasi melalui *online travel agent* (OTA) yang dapat meningkatkan efisiensi proses reservasi dan memperluas jangkauan pasar untuk meningkatkan kinerja manajerial.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel berbintang di Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel berbintang di Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Sistem

Informasi Akuntansi Manajemen pada Hotel berbintang di Kota Medan?

4. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Hotel berbintang di Kota Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel berbintang di Kota Medan?
6. Apakah terdapat pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial yang dimediasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Hotel berbintang di Kota Medan?
7. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial yang dimediasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Hotel berbintang di Kota Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel berbintang di Kota Medan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel berbintang di Kota Medan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Hotel berbintang di Kota Medan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Hotel berbintang di Kota Medan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi

Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel berbintang di Kota Medan

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial yang dimediasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Hotel berbintang di Kota Medan
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial yang dimediasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Hotel berbintang di Kota Medan

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan bagi peneliti dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Akuntansi Manajemen yang berkaitan dengan ketidakpastian lingkungan, komitmen organisasi, kinerja manajerial dan kualitas sistem informasi akuntansi. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya pada perusahaan Perhotelan Berbintang di Kota Medan untuk meningkatkan kinerja manajerial. Selain itu, penelitian ini dapat berguna sebagai perbandingan dan pengembangan

kemampuan antara teori-teori yang di dapat di bangku kuliah, menambah wawasan dan dalam aktivitas perusahaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Manajerial

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan (Anindya, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Habibie, 2020).

Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan (Melia & Sari, 2019).

Secara umum manajer berarti setiap orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya organisasi lainnya. Tingkatan manajemen dalam organisasi menurut (Yuningsih, 2022) membagi manajer menjadi tiga golongan yang berbeda, yaitu :

1. Manajer lini pertama

Tingkatan paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional. Manajer lini sering disebut dengan kepala atau pemimpin (*leader*), mandor (*foreman*) dan penyedia (*supervisor*).

2. Manajer menengah

Manajer menengah membawahi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan karyawan operasional. Sebutan lain bagi manajer menengah adalah manajer departemen kepala pengawas dan sebagainya.

3. Manajer puncak

Klasifikasi manajer ini terdiri dari sekelompok kecil eksekutif. Manajer puncak bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen organisasi. Yang termasuk dalam manajer puncak adalah direktur, presiden, kepala divisi, wakil presiden, senior dan sebagainya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial. Dimensi dalam kinerja manajerial menurut (Sonia, 2017) yaitu :

1. Perencanaan

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

2. Penyelidikan

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

3. Koordinasi

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

4. Evaluasi

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

5. Pengawasan

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

6. Pemilihan Staf

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

7. Negosiasi

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

8. Perwakilan

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

Perilaku manajer diartikan dengan seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi (Ishak, 2021):

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan sangat dibutuhkan untuk menetapkan tujuan-tujuan yang hendak diwujudkan oleh suatu organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk pencapaian tujuan-tujuan itu. Perencanaan adalah:

- a. Pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi.
- b. Penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
- c. Penyusunan kebijakan yang didasarkan pada kebijakan, tindakan dan jadwal kerja.
- d. Penentuan perencanaan dalam penyusunan organisasi.

Semua Fungsi lainnya sangat tergantung pada fungsi ini, dimana fungsi lain tidak akan berhasil tanpa perencanaan dan pembuatan keputusan yang tepat, cermat, dan kontinu. Tetapi sebaliknya perencanaan yang baik tergantung pelaksanaan yang efektif dari fungsi-fungsi lain.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses. Pengorganisasian adalah :

- a. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- c. Penugasan tanggung jawab dan promosi kepada setiap karyawan sesuai hasil kerja yang telah mereka laksanakan.

Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan dibagi dan dikoordinasikan. Manajer perlu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan tipe organisasi yang sesuai dengan tujuan rencana dan program yang telah ditetapkan. Perbedaan tujuan akan membutuhkan jenis organisasi yang berbeda pula.

3. Pengarahan

Sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan. Fungsi pengarahan secara sederhana adalah untuk membuat para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan apa yang harus mereka lakukan. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya dan

kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi, dan disiplin.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur yaitu :

- a. Penetapan standar pelaksanaan
- b. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan
- c. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan.
- d. Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

(Hidayat, 2017) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Menurut pendapat (Friyanty, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah :

1. Partisipasi anggaran

Partisipasi berarti peran serta seseorang atau kelompok masyarakat dalam proses pembangunan baik dalam bentuk pernyataan maupun dalam bentuk kegiatan dengan memberi masukan pikiran, tenaga, waktu, keahlian, modal dan atau materi, serta ikut memanfaatkan dan menikmati hasil -hasil pembangunan.

2. Kejelasan anggaran

Karena begitu luasnya kejelasan anggaran, maka tujuan anggaran harus dinyatakan secara spesifik, jelas dan dapat dimengerti oleh siapa saja yang bertanggung jawab.

3. Umpan balik anggaran

Sasaran anggaran tidak akan tercapai tanpa pemantauan secara terus menerus, kemajuan karyawan akan mencapai tujuan sasaran mereka.

4. Evaluasi anggaran

Evaluasi anggaran adalah tindakan yang dilakukan untuk menelusuri penyimpangan atas anggaran ke departemen yang bersangkutan dan digunakan sebagai dasar untuk penilaian kinerja departemen.

5. Sistem Pengendalian Intern

Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran manajemen dalam kategori sebagai berikut; (1) keandalan laporan keuangan, (2) efektivitas

dan efisiensi dari operasional dan (3) pemenuhan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang biasa diterapkan.

Sedangkan menurut (Aritonang, 2021) kinerja manajerial dipengaruhi beberapa faktor antara lain :

1. Ketidakpastian lingkungan

Merupakan sebuah kondisi atau perubahan yang tidak dapat diprediksi dengan pasti akibat dari perubahan-perubahan yang mempengaruhinya.

2. Komitmen Organisasi

Yaitu sebuah upaya serius dan sungguh-sungguh yang dilakukan dalam diri seseorang untuk kepentingan organisasi.

3. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Yaitu sebuah sistem informasi yang memiliki fungsi dalam mengatur , merencanakan dan mengawasi kegiatan perusahaan dalam rangka efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator sebagai berikut (Sigilipu, 2013):

1. Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerja sama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.
3. Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pemimpin terhadap rencana yang telah dibuat dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
5. Supervisi, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.
6. Staffing, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.

Menurut Kumala Irti (2021) kinerja manajerial dapat diukur dengan mempergunakan indikator sebagai berikut :

1. Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur,

penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerja sama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.
3. Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pemimpin terhadap rencana yang telah dibuat dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
5. Supervisi, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.
6. Staffing, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.

(Kusnadi & Rahayu, 2021) mengemukakan bahwa ada beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajemen berdasarkan perspektif non keuangan, yaitu :

1. Kemampuan manajer untuk membuat perencanaan

Perencanaan yang baik dapat meningkatkan 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 di luar 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. Ketidakpastian Lingkungan

2.1.2.1. Pengertian Ketidakpastian Lingkungan

Menurut Nurmala Sari (2014), mengemukakan pengertian ketidakpastian lingkungan adalah rasa ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi sesuatu secara akurat dari seluruh faktor sosial dan fisik yang secara langsung mempengaruhi perilaku pembuatan keputusan orang-orang dalam organisasi. Pada dasarnya ketidakpastian lingkungan merupakan kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi operasional perusahaan. Ketidakpastian lingkungan membuat

perencanaan dan pengawasan manajerial. Ketidakpastian kemudian menjadi sebuah aspek yang paling banyak diteliti dari segi lingkungan eksternal perusahaan. Ketidakpastian lingkungan diidentifikasi sebagai variabel kontekstual yang penting dalam sebuah sistem informasi akuntansi, karena kondisi tersebut dapat menyulitkan proses perencanaan dan pengendalian.

Perencanaan akan menjadi suatu masalah dalam situasi operasional yang tidak pasti yang diakibatkan oleh kejadian-kejadian dimasa mendatang yang tidak dapat diprediksikan. Demikian juga pada kegiatan pengendalian yang akan terpengaruh oleh kondisi ketidakpastian tersebut. Setiap organisasi memiliki definisi yang berbeda mengenai kondisi lingkungannya. Hal ini dikarenakan penilaian ketidakpastian lingkungan tergantung pada persepsi dan kemampuan masing-masing manajemen dalam menilai dan memperkirakan situasi yang mungkin terjadi dimasa yang akan datang. Maka semakin rendah persepsi manajemen mengenai ketidakpastian lingkungan.

Secara umum ketidakpastian lingkungan diartikan dengan suatu kondisi dimana segala perubahan bisa terjadi dengan cepat dan tidak terduga (Elvyn, 2001 dalam David, 2001). Menurut Akhmad dan Jauhar (2013) ketidakpastian lingkungan adalah suatu keadaan dimana organisasi atau pimpinannya tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai keadaan lingkungannya, sehingga akan menyebabkan timbulnya kesulitan dalam memperkirakan perubahan-perubahan lingkungan yang akan terjadi.

Ketidakpastian lingkungan merupakan tingkat (laju) perubahan serta kompleksitas yang terjadi di lingkungan tersebut. Menurut Citra Yuristisia (2007), pengertian ketidakpastian lingkungan adalah sebagai berikut : “Ketidakpastian

lingkungan merupakan gambaran situasi di luar perusahaan yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, diantaranya adalah tindakan kompetitor, teknologi, dan permintaan pasar.”

Ketidakpastian lingkungan merupakan Sesuatu yang terjadi di luar dugaan yang tidak dapat diperkirakan akan terjadi di masa yang akan datang. Citra Yuristisia (2007) mengemukakan pengertian ketidakpastian lingkungan adalah: “persepsi manajer terhadap faktor-faktor di luar perusahaan, seperti lingkungan industri, teknologi, persaingan, dan lingkungan pelanggan.”

Dari beberapa pengertian ketidakpastian lingkungan diatas, dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan adalah suatu kondisi dimana segala perubahan terjadi tanpa terduga dan pengelola usaha tidak mempunyai informasi yang cukup untuk mengantisipasinya.

2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi Ketidakpastian Lingkungan

Terjadinya ketidakpastian lingkungan mengakibatkan sulitnya dalam memprediksi keadaan secara akurat, yang dimana apabila ketidakpastian lingkungannya tinggi maka tidak dapat memprediksi dan tidak dapat memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah dan sebaliknya apabila ketidakpastiannya rendah maka individu mampu memprediksi keadaan sehingga dapat membantu dalam perencanaan perusahaan secara akurat.

Adapun faktor ketidakpastian lingkungan menurut Stephen P. Robbins (2012) yang diterjemahkan sebagai berikut : “Bagi suatu organisasi, sumber utama ketidakpastian berasal dari lingkungan, perubahan lingkungan yang terdiri dari:

1. Pesaing

yaitu perubahan atau spekulasi yang dilakukan oleh pemilik usaha sejenis

yang berdampak pada strategi-strategi untuk memenangkan persaingan.

2. Konsumen

yaitu perubahan selera dan kebutuhan konsumen dalam mempertimbangkan untuk membeli atau menggunakan jasa dari perusahaan.

3. Pemasok

yaitu berhubungan dengan perubahan kebijakan-kebijakan pemasok dalam hal-hal yang operasional perusahaan.

4. Regulator

yaitu berhubungan dengan aturan dan kebijakan dalam banyak hal dan segala lini baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

5. Teknologi yang dibutuhkan

yaitu berhubungan erat dengan perubahan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi informasi digital.

Faktor-faktor dan kekuatan yang berada di luar organisasi yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi menurut R. Stephen dan Mary, (2010) adalah:

1. Lingkungan spesifik, meliputi kekuatan eksternal yang secara langsung mempengaruhi keputusan manajer dan secara relevan dengan pencapaian sasaran organisasi. Kekuatan umum yang membentuk lingkungan spesifik adalah pelanggan, pemasok, pesaing, dan kelompok kepentingan masyarakat.
2. Lingkungan Umum, meliputi kondisi ekonomi, politik/hukum, sosial budaya, demografis, teknologi, dan global secara luas.

2.1.2.3. Indikator Ketidakpastian Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan berarti adanya hal-hal yang perlu dianalisis dan dipertimbangkan sebelum membuat kebijakan-kebijakan, adapun indikator untuk mengukur variabel ketidakpastian lingkungan menurut nurmala sari 2014 adalah :

1. Ketidakpastian keadaan (*state uncertainty*)

Jika seseorang merasa bahwa lingkungan organisasi tidak dapat diprediksi, artinya seseorang tidak paham bagaimana komponen lingkungan akan mengalami perubahan. Seorang manajer dapat merasa tidak pasti terhadap tindakan apa yang harus dilakukan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang relevan, seperti perubahan teknologi, budaya dan sebagainya.

2. Ketidakpastian pengaruh (*effect uncertainty*)

Ketidakpastian pengaruh berkaitan dengan ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi pengaruh lingkungan terhadap organisasi . Ketidakpastian pengaruh ini meliputi sifat, ke dalam dan waktu. Seorang manajer berada dalam ketidakpastian pengaruh ini bila merasa tidak pasti terhadap bagaimana suatu peristiwa tersebut (ke dalam) dan kapan pengaruh tersebut akan sampai pada perusahaan (waktu). Ketidakpastian pengaruh atas peristiwa yang terjadi pada masa mendatang akan menjadi lebih menonjol jika ketidakpastian lingkungan sangat tinggi dimasa yang akan datang.

3. Ketidakpastian Respon (*response uncertainty*)

Adalah usaha untuk memahami pilihan respon apa yang tersedia bagi manfaat organisasi dari tiap-tiap respon yang akan dilakukan. Dengan

demikian, ketidakpastian respon didefinisikan sebagai ketiadaan pengetahuan tentang pilihan respon dan ketidakmampuan untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin timbul sebagai akibat pilihan respon.

Indikator untuk mengukur variabel ketidakpastian menurut Sani Chairul (2020) yaitu :

7. *Effect uncertainty*, ketidakmampuan memprediksi pengaruh lingkungan di masa yang akan datang terhadap organisasi, pengaruh ini meliputi kedalaman dan waktu.
8. *Response uncertainty*, ketiadaan pengetahuan tentang pilihan ketidakpastian respon dan ketidakmampuan memprediksi konsekuensi yang mungkin timbul sebagai akibat pilihan respon.
9. *Stated uncertainty*, seseorang merasakan ketidakpastian keadaan jika ia merasakan bahwa lingkungan organisasi tidak dapat diprediksi.

Menurut Jatmiko (2003) Indikator ketidakpastian lingkungan perusahaan dikategorikan ke dalam 2 bagian besar, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal perusahaan yaitu :

1. Lingkungan eksternal

Sesuatu kekuatan, suatu kondisi, suatu keadaan, suatu peristiwa yang saling berhubungan dimana organisasi atau perusahaan tidak mempunyai kemampuan untuk mengendalikan atau mempengaruhi. Lingkungan eksternal terdiri dari lingkungan umum dan lingkungan industri.

2. Lingkungan internal

sumber daya perusahaan yang akan menentukan kekuatan dan kelemahan

perusahaan, yang meliputi sumber daya manusia, kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan pertimbangan lain dari seluruh pegawai perusahaan serta sumber daya perusahaan (proses dari sistem perusahaan). Jika perusahaan dapat menggunakan sumber daya tersebut dengan optimal maka ketiga sumber daya tersebut akan menjadi *sustained competitive advantage*.”

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen organisasi

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Darmawan (2013) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Kemudian menurut (Robbins & Judge, 2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

2.1.3.2. Manfaat dan Tujuan Komitmen Organisasi

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu:

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi.

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi.

2. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain.

Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

3. Mengurangi atau meringankan supervisi pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervisi terhadapnya. Supervisi yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

4. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti realisasi anggaran tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat

ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu. Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi, mengurangi supervisi pegawai serta meningkatkan efektifitas dalam organisasi.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut Sopiah (2008) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.

- b. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
- d. Pengalaman kerja : karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan memperkuat komitmen kerja dari karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Streers dan Porter, Mowday serta Fukami dan Larson (2009). Mereka menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi 4 (empat) kategori, yaitu:

1. Karakteristik personal. Seperti usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja.
2. Karakteristik kerja. Seperti stress mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja dan perekayasaan pekerjaan, kejelasan tugas, kesesuaian peran, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan umpan balik yang berhubungan dengan komitmen kerja.
3. Karakteristik struktural. Komitmen kerja berkorelasi positif dengan tingkat formalisasi, ketergantungan proporsional, desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah andil yang ditanam karyawan dan fungsi kontrol dari perusahaan.

4. Pengalaman kerja, antara lain: tingkat sejauh mana karyawan merasakan sejumlah sikap positif terhadap perusahaan, tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan memeliharanya, merasakan adanya kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan sejauh mana harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya.

2.1.3.4. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakterisasikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Menurut Rustini, dkk (2015), dan Krisnawati dan Suartana (2017) Indikator komitmen organisasi, adalah:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.
3. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan
4. organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Menurut Aritonang (2021) terdapat 3 (tiga) indikator komitmen organisasi yaitu :

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif merupakan suatu keterikatan emosional yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya pada suatu organisasi.
2. *Continuence commitment* atau komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang mempertimbangkan kerugian ataupun pengorbanan yang diterima karyawan apabila meninggalkan organisasi atau perusahaan.
3. *Normative commitment* atau komitmen normatif merupakan suatu perasaan wajib yang dimiliki karyawan untuk tetap berada dalam

organisasi disebabkan memang harus seperti itu, yang mana hal tersebut merupakan tindakan yang benar yang harus dilakukan.

2.1.4. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.4.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Akuntansi manajemen merupakan akuntansi yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan manajemen dalam melaksanakan fungsi pokok manajemen, seperti perencanaan, pengawasan, memotivasi, pengendalian kegiatan perusahaan, penilaian kinerja, dan sebagai dasar untuk mengambil keputusan mengenai perusahaan atau bagian yang dipimpinnya (Sari et al., 2020). Menurut (Saipullah, 2017) definisi dari sistem informasi akuntansi adalah : “Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan”. Memproses transaksi yang dimaksud bisa berupa mencatat aktivitas pengeluaran kas ke dalam jurnal. Sistem informasi akuntansi juga didefinisikan oleh (Syah & Alphi, 2014): “Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah sistem berbasis komputer yang dirancang untuk mentransformasi data akuntansi menjadi informasi”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi (SIA) adalah sistem yang dirancang untuk melakukan kegiatan proses data dan pelaporan informasi baik dengan manual maupun secara terkomputerisasi tentang kegiatan yang berhubungan dengan keuangan. Sistem informasi akuntansi juga dapat disimpulkan sebagai sub-sub sistem yang paling saling bekerja sama dan bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapat dari data transaksi untuk tujuan pelaporan internal kepada manajer untuk digunakan dalam pengambilan dan pemegang

saham, pemerintah, dan pihak-pihak lain di luar perusahaan. Jadi, sistem informasi akuntansi manajemen dibutuhkan dan dipergunakan dalam semua tahap manajemen, termasuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan.

2.1.4.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

(Marina et al., 2018) menyatakan bahwa tujuan dari system akuntansi manajemen adalah :

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

2.1.4.3. Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Indikator informasi Sistem Akuntansi Manajemen yang bermanfaat yaitu *broad scope, timelines, aggregation, integration* (Hayati & Yulistia, 2023) :

1. *Broad scope*

Broad scope adalah informasi yang memperlihatkan dimensi fokus, time horizon, dan kuantifikasi. Dalam melaksanakan tugasnya manajer membutuhkan informasi dari berbagai sumber yang sifatnya luas (Robbins, 2015:8). Karena itu pihak- pihak manajemen membutuhkan informasi yang memiliki karakteristik *broad scope* yaitu informasi yang memiliki cakupan yang luas dan lengkap (*completeness*) yang biasanya meliputi aspek ekonomi misalnya pangsa pasar, product domestic bruto (PDB), total

penjualan, dan aspek non ekonomi misalnya kemajuan teknologi, perubahan sosiologis (tindakan competitor, cita rasa konsumen), dan demografis.

2. *Agregation*

Informasi disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas, tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Informasi yang teragresi dengan tepat akan memberikan masukan yang berguna dalam proses pengambilan keputusan, karena lebih sedikit waktu yang diperlukan untuk mengevaluasinya, sehingga meningkatkan efisiensi manajemen.

3. *Integration*

Informasi yang mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dan bagian lain. Informasi yang terintegrasi berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan pengambilan keputusan yang beraneka ragam. Manfaat informasi yang terintegrasi dirasakan penting saat manajer dihadapkan pada situasi dimana harus mengambil keputusan yang akan berdampak pada bagian atau unit yang lain. Informasi terintegrasi mencakup aspek-aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi sub-unit satu dengan sub-unit lainnya akan tercermin dalam informasi integrasi. Semakin banyak segmen dalam sub-unit organisasi maka informasi yang bersifat integrasi semakin dibutuhkan.

4. *Timelines*

Merupakan ketepatan waktu dalam mendapatkan informasi mengenai suatu peristiwa. Dimensi *timeliness* memiliki dua sub dimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan. Frekuensi berkaitan dengan seberapa

sering informasi disediakan untuk manajer, sedangkan kecepatan berkaitan dengan tenggang waktu antara kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi. Informasi yang tepat waktu akan membantu pihak-pihak manajemen dalam pengambilan keputusan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu telah membahas hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil penelitian
1	Nur Azizah Lukita Tripermata Vhika Meiriasari (2024)	Pengaruh Interaksi TQM, Sistem Penghargaan, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada BBWS Sumatera Utara VIII Palembang	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Total Quality Management berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, Sistem penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, Ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
2	Eny Wahyuning sih, Ellyan Sastraningsih, Gilang Amrizal (2023)	Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Pada Perhotelan di Pekanbaru	- Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini sejalan dengan teori dari Duncan dalam (Prasetyo, 2002) yang mengatakan bahwa kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi, manajemen akan menghadapi kesulitan untuk memahami lingkungan yang sangat kompleks sehingga seorang Manajer akan mengalami kesulitan

			<p>dalam membuat perencanaan dan pengendalian sehingga mempengaruhi kinerja secara optimal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja manajerial. Pada penelitian ini variabel sistem akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan jasa perhotelan di kota Pekanbaru, hal ini dikarenakan Adanya sistem akuntansi manajemen yang semakin baik di dalam perusahaan atau organisasi maka akan semakin baik pula kinerja manajerial yang ada
3	Desak Putu Febriyanti, Ni Ketut Muliati (2023)	Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Hotel Berbintang 4 di Kecamatan Ubud)	Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel Berbintang 4 di Kecamatan Ubud.
4	Listiara Nadapdap, Risca Azmiana (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial	Hasil Penelitian berdasarkan uji-t menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, human capital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Sementara itu, berdasarkan hasil

			uji F, secara simultan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen, human capital, dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.
5	Marten Puyo, Septyana Prasertianin grum, Sukma Muliana (2023)	Kinerja Manajerial dan Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Penggunaan Teknologi Informasi dan Ketidakpastian Lingkungan	Hasil temuan penelitian menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi, penggunaan teknologi informasi dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial PDAM Kota Jayapura.
6	Listiara Nadapdap, Risca Azmiana (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial	hasil penelitian pada PT Bandar Abadi menunjukan bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan ketidakpastian lingkungan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
7	Yogi Mahestua, Nurlinab, Muhammad Salman, Rahmad Tantawi (2023)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada SKPD Kabupaten Aceh Tamiang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi, pengendalian akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada SKPD Aceh Tamiang. Secara simultan kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi dan pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD Aceh Tamiang.
8	Desak Putu	Pengaruh Karakteristik	Berdasarkan hasil analisis dapat

	Febriyanti, Ni Ketut Muliati (2023)	Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Komitmen Organisasi, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Hotel Berbintang 4 Di Kecamatan Ubud)	ditarik kesimpulan bahwa Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Komitmen Organisasi, Dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel Berbintang 4 di Kecamatan Ubud.
9	Reffi Marda Hayati, Yulistia (2023)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Polda Sumatera Barat	Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian ditemukan : <ul style="list-style-type: none"> - Variabel karakteristik informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada pegawai Kantor Polda Sumatera Barat dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Sedangkan nilai t hitung $X1 = 5,740$ dan t tabel sebesar 1,997 sehingga t hitung $>$ t tabel ($5,740 > 1,997$). - Variabel desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada pegawai Kantor Polda Sumatera Barat dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). Sedangkan nilai t hitung 4.684 = dan t tabel sebesar 1,997 sehingga ($4.684 > 1,997$). - Variabel ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada kinerja manajerial pada pegawai Kantor Polda Sumatera Barat dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Sedangkan nilai t hitung $X1 = 3,699$ dan t tabel sebesar 1,997

			<p>sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.699 > 1,997$).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen (SAM), desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Polda Sumatera Barat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($43.831 > 2.74$).
10	Muh Raditya Hanif Fatturrohman, Adi Prayogo, Aulia Asmarani, Sendy Wijaya, Agustian Zen (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening	Hasil Penelitian mengemukakan bahwa Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening.
11	Adrian Hartanto Darma Sanputra (2023)	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Kualitas Informasi, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial	penelitian ini memberikan simpulan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja organisasi perusahaan yang tergabung dalam Asosiasi APERSI Jawa Timur, selalu menyediakan, memproses dan mendistribusikan informasi akuntansi manajemen pada setiap bagian atau divisi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kualitas informasi berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan sistem informasi akuntansi manajemen yang digunakan dalam lingkungan perusahaan yang tergabung

			dalam Asosiasi APERSI Jawa Timur merupakan kebutuhan sehari-hari baik manajer dan karyawan sangat bergantung menggunakan sistem tersebut sehingga manajer maupun karyawan menganggap sistem tersebut berguna dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti ketidakpastian lingkungan merupakan faktor pendukung dan penentu baik dan tidaknya kinerja organisasi perusahaan yang tergabung dalam Asosiasi APERSI Jawa Timur.
12	Tatik Amani, Joni Hendra, Kholili Arsat Sukaji, Nurul Izzah (2023)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial Inspektorat Kabupaten Probolinggo	Kesimpulan penelitian dari hasil yang terdapat dalam uji hipotesis yaitu variabel bebas dalam penelitian ini dipengaruhi secara parsial dan simultan terhadap kinerja manajerial yang terdapat di Inspektorat Kabupaten Probolinggo. Pada hasil uji tersebut menunjukkan hasil adanya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut signifikan terhadap variabel terikat sehingga sebaiknya Kantor Inspektorat di Kabupaten Probolinggo lebih memperhatikan variabel tersebut agar meningkatkan kinerja manajerial dan tercapai tujuan organisasi.
13	Diah Khairiyah, Ahmad Junaidi, Muhammad Yusuf (2023)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Di Kota Bengkulu	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : <ul style="list-style-type: none"> - Karakteristik Broad scope tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, - Karakteristik Timeliness berpengaruh terhadap kinerja manajerial, - Karakteristik

			<p>Aggregation berpengaruh terhadap kinerja manajerial,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karakteristik Integration berpengaruh terhadap kinerja manajerial, - Karakteristik Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, - Karakteristik Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, - Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen, ketidakpastian lingkungan dan desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
14	Safa M. Manossoh, Stanly W. Alexander, Meily Y.B Kalalo (2022)	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bank SulutGo Cabang Tahuna	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen broad scope, timeliness, aggregation, dan integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Jika karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen broad scope, timeliness, aggregation, dan integration semakin baik maka kinerja manajerial juga akan ikut meningkat. semakin memadai karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen mencakup broadscope, timeliness, aggregation, dan integration pada PT. Bank SulutGo Cabang Tahuna, semakin baik juga kinerja manajerialnya. Kebalikannya semakin tidak memadai karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen mencakup</p>

			broadscope, timeliness, aggregation, dan integration pada PT. Bank SulutGo Cabang Tahunan, akan semakin buruk kinerja manajerialnya. Hal ini menunjukkan manajer mesti mengawasi hal-hal yang berhubungan dengan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen sehingga kinerja manajerial bisa dilakukan dengan benar oleh para pegawai
15	Rievandra Devita Novennia, Wuryan Andayani (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Strategi Bisnis dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen PT Petrosea Tbk	Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis yang dibuat diterima dan memiliki pengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. <ul style="list-style-type: none"> - semakin kuat budaya organisasi dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kualitas sistem informasi akuntansi manajemen di sebuah perusahaan. - semakin baik strategi bisnis yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. - semakin tinggi ketidakpastian lingkungan, maka semakin banyaknya jumlah pesaing yang akan berdampak pada terhambatnya penyediaan informasi yang akurat bagi perusahaan.
16	Fardhila Amani1,Ha Imawati (2022)	Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perhotelan di Kota Padang	Berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu partisipasi

			<p>anggaran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial dengan adanya keterlibatan tersebut dalam proses penyusunan anggaran, maka akan mendorong para manajer bertanggungjawab terhadap tugas yang mereka punya sehingga memiliki dampak positif terhadap kinerja manajerial, dimana semakin tinggi tingkat partisipasi anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial yang dihasilkannya. Selanjutnya pada hipotesis kedua yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik komitmen organisasi maka kinerja manajerial akan semakin baik dan semakin meningkat.</p>
17	Brayen Wokas, David Saerang, Lidia Mawikere (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Uphus Khamang Indonesia	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi, partisipasi penyusunan anggaran, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Uphus Khamang Indonesia.</p>
18	Vincent dkk,2022	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Perilaku Inovatif Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Pada Perusahaan Hotel Di Kota	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel sistem informasi akuntansi manajemen dan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan perilaku</p>

		Palembang)	inovatif tidak berpengaruh.
19	Rievandra Devita Novennia (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Strategi Bisnis dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada PT Petrosea Tbk	Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis yang dibuat diterima dan memiliki pengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. <ul style="list-style-type: none"> - Semakin kuat budaya organisasi dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kualitas sistem informasi akuntansi manajemen di sebuah perusahaan, - semakin baik strategi bisnis yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. - semakin tinggi ketidakpastian lingkungan, maka semakin banyaknya jumlah pesaing yang akan berdampak pada terhambatnya penyediaan informasi yang akurat bagi perusahaan.
20	Riani Sukma Wijaya (2022)	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Penelitian pada PT Semen Padang, Lubuk Kilangan, Padang)	Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) variabel Sistem Akuntansi Manajemen memiliki nilai thitung sebesar 2.438, variabel Sistem Pengendalian Manajemen memiliki nilai thitung sebesar 7.495 dan variabel Ketidakpastian Lingkungan memiliki nilai t - hitung sebesar 2.997, yang artinya masing- masing dari variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Dan berdasarkan hasil uji f (uji simultan) menunjukkan hasil f-

			hitung (28.693) > t_{tabel} (2.673) dgn nilai signifikan (0.000) < (0.05) yang artinya Variabel Independen secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.
21	Desi Rahmawati, Khoirul Abidin (2022)	Pengaruh Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT Sukses Bahari Logistic Surabaya	Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan komitmen organisasi, mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic.
22	Riyanto, 2022	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Anggaran Sebagai Variabel Moderating (Survey Pada Rumah Sakit Islam Jakarta)	Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial. Secara parsial Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial melalui partisipasi anggaran dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Secara simultan variabel komitmen organisasi dan partisipasi anggaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja manajerial
23	Paryati, 2022	Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajemen pada PT Dirgantara Indonesia	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel ketidakpastian lingkungan, berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Serta ketidakpastian lingkungan memberikan pengaruh sebesar 55,5% terhadap kinerja manajemen.
24	Wokas, 2022	Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen

		Penyusunan Anggaran, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Uphus Khamang	organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi, partisipasi penyusunan anggaran, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Uphus Khamang Indonesia
25	Desi Rahmawati, Khoirul Abidin (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT Sukses Bahari Logistic Surabaya	Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan komitmen organisasi, mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic.
26	Ilmy, dkk, 2021	Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan Ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja Manajerial pada pt. Adira dinamika multi finance Tbk Kantor Cabang Jaya Pura	(1) sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial; dan (2) ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
27	Eka Anggaraini Aritonang, Eka Nurmala Sari, Widia	Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Kualitas Sistem Informasi	- Ketidakpastian lingkungan dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

	Astuty (2021)	Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan	<ul style="list-style-type: none"> - Keterkaitan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial - Keterkaitan Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen - Keterkaitan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memediasi Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. - Keterkaitan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
28	Hilma Dwi Ramadhani (2021)	Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (1) variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial, (2) variabel partisipasi anggaran berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial, (3) variabel komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial, (4) variabel ketidakpastian lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Kemudian secara simultan diperoleh hasil variabel-variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

			dependen dan hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sebesar 55,7%.
29	Rahmi M (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Human Capital Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar	<ul style="list-style-type: none"> - Management accounting information systems have a positive and significant influence on employee Performance manajerial PT Bosowa Berlian Motor Makassar. - Environmental uncertainty have a positive and significant influence on employee performance manajerial PT Bosowa Berlian Motor Makassar. - Human capital have an positive and significant effect on to performance manajerial PT Bosowa Berlian Motor Makassar.
30	Yugi Ilyasa (2019)	Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat)	Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial di SKPD Kabupaten Aceh Barat.
31	Alfatasya (2018)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Perusahaan Farmasi di Kota Bandung, Jawa Barat)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

Sumber : Berbagai Sumber Penelitian

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konseptual adalah kerangka

hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam sebuah penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel –variabel yang akan diteliti.

2.3.1 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial

Ketidakpastian lingkungan ialah keadaan dimana tidak dapat dipikirkannya oleh seseorang hal yang akan ditemui di sekitarnya, sehingga memunyai dampak yang tidak baik dalam menentukan apakah suatu keputusan yang dibuat bisa berhasil atau tidak. Ilmy (2021) mengungkapkan bahwa ketidakpastian lingkungan didefinisikan sebagai keadaan kurangnya kesadaran atau pandangan tentang suatu peristiwa dimasa yang akan datang. Ketidakpastian lingkungan perusahaan adalah salah satu aspek yang dapat mengganggu kekuatan manajer untuk meramalkan kejadian di masa depan. Dalam hal ketidakpastian lingkungan yang tinggi, manajer akan dihadapkan pada skenario di mana sulit untuk mempelajari lingkungan yang begitu kompleks, sehingga untuk merencanakan dan mengatur organisasi lebih sulit bagi manajer.

Sebagaimana hasil penelitian (Eny Wahyuningsih, dkk, 2023) bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Ini menyiratkan bahwa ketidakpastian lingkungan memiliki peran dalam kinerja manajerial. Hasil Penelitian (Desak Putu Febriyanti & Ni Ketut Muliati, 2023) juga menunjukkan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini sejalan dengan teori dari Duncan (2002) yang mengatakan bahwa kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi, manajemen akan menghadapi kesulitan untuk memahami lingkungan yang sangat kompleks sehingga seorang Manajer akan mengalami kesulitan dalam membuat

perencanaan dan pengendalian sehingga mempengaruhi kinerja secara optimal.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi sangat diperlukan karena adanya komitmen organisasi yang tinggi akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kemudian menurut (Robbins & Judge, 2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto, 2022) menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yugi Ilyasa, 2019) yang mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

2.3.3 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi kebutuhan akan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan. Dalam situasi ketidakpastian, manajer memerlukan informasi yang dapat membantu mereka merespons perubahan lingkungan dengan cepat dan tepat. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi dapat menyulitkan manajer dalam proses perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan suatu organisasi. Sutapa (2003) menyatakan bahwa perencanaan dan

pengawasan akan menjadi problematik dalam situasi operasi yang tidak pasti yang disebabkan oleh kejadian-kejadian di masa datang yang tidak dapat diprediksikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Eka Anggraini Aritonang, dkk (2021) yang menyatakan bahwa Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap proses sistem informasi akuntansi manajemen.

2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Tingkat komitmen organisasi terhadap penyediaan informasi akuntansi yang akurat, relevan, dan tepat waktu mempengaruhi kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen. Komitmen organisasi terhadap transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap standar akuntansi akan mencerminkan kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem tersebut. Penjelasan tersebut diperkuat oleh pernyataan Luciana Spica (2007), yaitu keberhasilan sistem informasi akuntansi berkaitan dengan tingkat komitmen organisasional, komitmen organisasional adalah komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja, seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang tingkat komitmen organisasional yang dimiliki manajer dan karyawan dapat mendorong keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hariyadi (2015), Asikin (2018), Harahap, dkk (2020) dan Eka Anggraini Aritonang, dkk (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap proses sistem informasi akuntansi manajemen.

2.3.5 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial

Sistem akuntansi manajemen merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur suatu tingkat keandalan informasi akuntansi manajemen. Sistem akuntansi manajemen dapat berguna bagi karyawan, manajer, dan eksekutif dalam suatu organisasi sebagai pembuatan keputusan yang baik dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan informasi akuntansi manajemen dibagi menjadi empat. Keempat indikator diadopsi dari peneliti terdahulu (Hayati & Yulistia, 2023). Variabel sistem akuntansi manajemen dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu broad scope, timeliness, aggregation dan integration.

Hasil penelitian (Ilmy, dkk, 2021) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajerial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa penerapan sistem informasi akuntansi manajemen memiliki pengaruh searah terhadap kinerja manajerial. Implikasi dari temuan ini bahwa peningkatan sistem akuntansi manajemen akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja manajerial.

Hasil penelitian (Rahmi M, 2019) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

2.3.6 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial yang dimediasi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi kinerja manajerial dengan menciptakan tantangan dalam mengambil keputusan yang tepat dan responsif

terhadap perubahan lingkungan yang tidak pasti. Ketidakpastian lingkungan juga dapat mendorong manajerial untuk mencari informasi yang lebih baik dan lebih relevan untuk mendukung pengambilan keputusan yang efektif. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berperan sebagai variabel intervening atau menghubungkan antara ketidakpastian lingkungan dan kinerja manajerial. Sistem informasi akuntansi manajemen yang berkualitas dapat membantu manajerial dalam mengatasi ketidakpastian lingkungan dengan menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fajar dan Arfan (2019), Eka Anggraini Aritonang, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen mampu memediasi pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial.

2.3.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial yang dimediasi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

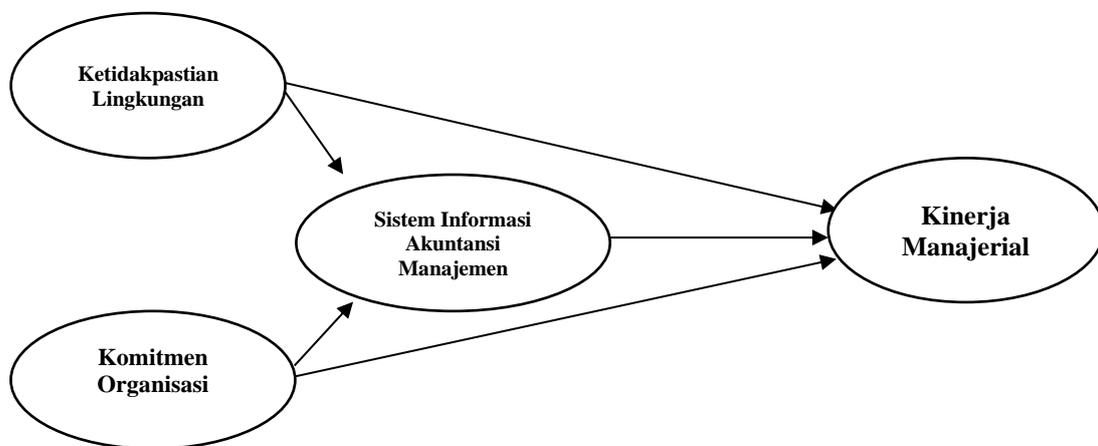
Komitmen organisasi yang tinggi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan pengambilan keputusan manajerial. Dengan adanya sistem informasi yang berkualitas, manajerial dapat melakukan tugasnya dengan lebih efisien, membuat keputusan yang lebih tepat, dan merespons perubahan lingkungan dengan lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Komitmen dibutuhkan organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini disebabkan pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang tinggi serta menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian

tujuan organisasi. Sistem informasi akuntansi manajemen memberi kontribusi besar terhadap kinerja manajerial. Sehingga semakin baik perencanaan anggaran akan semakin baik kinerja manajerial. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikir positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Harahap, dkk (2020), Eka Anggraini Aritonang, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu di atas maka digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum diuraikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dalam

pengumpulan dana (Sugiyono, 2013:96). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian maka hipotesis atau jawaban sementara dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang di kota Medan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang di kota Medan.
3. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada hotel berbintang di kota Medan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada hotel berbintang di kota Medan.
5. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang di kota Medan.
6. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang dimediasi sistem informasi akuntansi pada hotel berbintang di kota Medan.
7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang dimediasi sistem informasi akuntansi pada hotel berbintang di kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (path), dengan menghubungkan variabel-variabel sesuai dengan arah hubungan yang akan dianalisis. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate. (Ghozali & Latan 2015)

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Hotel berbintang di Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2024. Berikut data rincian rencana waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rincian Rencana Waktu Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Januari 2024				Februari 2024				Maret 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Mencari Referensi																										
2.	Literatur Review																										
3.	Pengajuan Judul																										
4.	Diskusi dengan Pembimbing																										
5.	Penyusunan Proposal Tesis																										
6.	Bimbingan Proposal Tesis																										
7.	Perbaikan																										

Tabel 3.2 Daftar hotel bintang tiga, empat dan lima di kota Medan

No	Nama Hotel	Alamat Hotel	Bintang
1	Grand Aston City Hall	Jl. Balai Kota No. 1 Medan	5
2	JW Marriot	Jl. Putri Hijau No. 10 Medan	5
3	Grand Mercure Angkasa	Jl. Sutomo No. 1 Medan	5
4	Cambridge	Jl. S. Parman No. 217 Medan	5
5	Emerald Garden	Jl. KL. Yos Sudarso No. 01 Medan	4
6	Grand Central Premiere	Jl. Putri Merak Jingga No. 3A Medan	4
7	De Paris	Jl. Danau Marsabut No. 9A Medan	4
8	Grand Antares Indonesia	Jl. SM. Raja No. 328 Medan	4
9	Madani	Jl. Amaliun No. 01 Medan	4
10	Royal Suite Condotel	Jl. Palang Merah No. 01 Medan	4
11	Hermes Place Int.	Jl. Pemuda No. 22 Medan	4
12	Hotel E.	Jl. H. Juanda No. 3 C Medan	4
13	Le Polonia	Jl. Jend. Sudirman No. 14 Medan	4
14	Danau Toba Int.	Jl. Iman Bonjol No. 17 Medan	4
15	Aryaduta	Jl. Kapten Maulana Lubis No. 8 Medan	4
16	Adimulia	Jl. Pangeran Diponegoro No.8 Medan	4

17	Santika Dyandra	Jl. Kapten Maulana No. 7 Medan	4
18	Radisson Int.	Jl. Haji Adam Malik No. 5 Medan	4
19	Traveller Suite/Quality	Jl. Listrik No. 15 Medan	4
20	Four Points	Jl. Gatot Subroto No. 395 Medan	4
21	Karibia Boutique	Jl. Timur Blok J No. I-IV Medan	4
22	Grandhika	Jl. Dr. Mansyur No. 169 Medan	4
23	Grand Inna	Jl. Balai Kota No. 2 Medan	4
24	D'Prima	Jl. Stasiun Kereta Api Lantai 3 Medan	3
25	M	Jl. Raden Saleh No. 57 Medan	3
26	Harper	Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 53 Medan	3
27	Ibis Style	Jl. Pattimura No. 442 Medan	3
28	Fave	Jl. S. Parman No. 313A Medan	3
29	Deli	Jl. Abdullah Lubis Medan	3
30	Grand Central	Jl. Sei Belutu No. 1 Medan	3
31	Griya	Jl. T. Amir Hamzah Blok A No. 38-48 Medan	3
32	Swiss Belinn Surabaya	Jl. Surabaya No. 88 Medan	3
33	Grand Sirao	Jl. Semarang No. 4-6 Medan	3
34	Kanasha	Jl. Dolok Sanggul No. 8 Medan	3

35	Antares Int.	Jl. SM. Raja No. 84 Medan	3
36	Pardede Int.	Jl. Ir. H. Juanda No. 14 Medan	3
37	Grand Kanaya	Jl. Darussalam No. 12 Medan	3
38	61	Jl. Iskandar Muda No. 145 Medan	3
39	Putra Mulia Abadi	Jl. Gatot Subroto No. 62 Medan	3
40	Selecta	Jl. Listrik No. 2 Medan	3
41	Swasana	Jl. Merbau No. 36-38 Medan	3
42	Swiss Belinn Gajah Mada	Jl. Gajah Mada No. 49 Medan	3
43	Saka	Jl. Gagak Hitam No. 14 Medan	3
44	Depari	Jl. Merak No. 36 Medan	3
45	Raz	Jl. Dr. Mansyur 186 B Medan	3
46	The Grand Impression	Jl. Setiabudi No. 159 Medan	3
47	Grand Jamee	Jl. Merpati No. 92 Medan	3
48	Grand Sakura	Jl. Prof. HM. Yamin, S.H. No 41 Medan	3

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Medan

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian (Sugiyono, 2020). Dalam menentukan ukuran sampel pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua populasi dalam penelitian

ini dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 hotel dan diambil masing-masing 5 (lima) orang disetiap hotel yaitu jabatan General Manager, manajer operasional, manajer pemasaran, manager hrd, dan manajer keuangan sebagai responden penelitian. Dengan total responden sebanyak 240 orang.

3.4 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2018), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini penulis meneliti menggunakan Variabel dependen yakni Kinerja Manajerial sebagai (Y) dan variabel independen, yaitu Ketidakpastian lingkungan sebagai (X_1), Komitmen Organisasi sebagai (X_2). Dan variabel intervening yaitu Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Z).

Tabel 3.3.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Manajerial (Y)	Penerapan sistem informasi kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Supervisi 6. Staffing Kumala Irti (2021)	Skala Ordinal
Ketidakpastian lingkungan (X_1)	Rasa ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi sesuatu secara akurat dari seluruh faktor sosial dan fisik yang secara langsung mempengaruhi perilaku pembuatan keputusan orang-orang dalam organisasi.	1. ketidakpastian pengaruh 2. Ketidakpastian keadaan 3. Ketidakpastian respon Sani Chairul (2020)	Skala Ordinal
Komitmen Organisasi (X_2)	Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain	1. Afektif 2. Berkelanjutan 3. Normatif Aritonang (2021)	Skala Ordinal

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Z)	Sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan	1. Broadscope 2. Agregation 3. Integration 4. Timeline Hayati & Yulistia, (2023)	Skala Ordinal
---------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

3.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Angket (*Questioner*). Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada konsumen dan pertanyaan sesuai judul penelitian. Angket penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1-5, dimana dengan jawaban STS (sangat tidak setuju) mendapat nilai 1 sampai dengan jawaban SS (sangat setuju) dengan nilai 5.

Tabel 3.4
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dibagikan angket dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk meyakinkan bahwa pengukuran yang digunakan benar-benar mengukur konsep yang akan diukur. Adapun responden yang digunakan dalam uji instrumen ini berjumlah 30 orang yaitu berjabatan sebagai manajer pemasaran digital dan manajer front office.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner (Janna & Herianto, 2021). Penelitian dianggap valid jika data yang terkumpul sesuai dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2021).

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2018), yaitu:

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

Di mana:

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

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

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

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Ketidakpastian Lingkungan (X1)

	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Sig	Keterangan
X1.1	0,635	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,939	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,546	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,849	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,916	0,361	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,896	0,361	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas pada variabel ketidakpastian lingkungan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ setiap item pernyataannya dan nilai probabilitasnya $< 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Sig	Keterangan
X2.1	0,802	0,361	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,859	0,361	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,762	0,361	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,867	0,361	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,840	0,361	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,859	0,361	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ setiap item pernyataannya dan nilai probabilitasnya $< 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Item-Total Statistics					
	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Sig	Keterangan
Z.1	0,827	0,361	0,000	0,05	Valid
Z.2	0,759	0,361	0,000	0,05	Valid
Z.3	0,774	0,361	0,000	0,05	Valid
Z.4	0,812	0,361	0,000	0,05	Valid

Z.5	0,719	0,361	0,000	0,05	Valid
Z.6	0,816	0,361	0,000	0,05	Valid
Z.7	0,823	0,361	0,000	0,05	Valid
Z.8	0,818	0,361	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas pada variabel sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ setiap item pernyataannya dan nilai probabilitasnya $< 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial

	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Sig	Keterangan
Y.1	0,819	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,770	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,780	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,641	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,568	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,923	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,449	0,361	0,013	0,05	Valid
Y.8	0,777	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.9	0,829	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.10	0,825	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.11	0,658	0,361	0,000	0,05	Valid
Y.12	0,771	0,361	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas pada variabel kinerja manajerial memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ setiap item pernyataannya dan nilai probabilitasnya $< 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021) Uji reliabilitas yaitu instrumen yang reliabel, berarti jika instrumen tersebut digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Ghazali

(2018) mengungkapkan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*:

$$R = \frac{[k]}{(k-1)} \frac{[1 - \sum \sigma_b^2]}{\sigma_t^2}$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (Cronbach Alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r	Keterangan
Ketidakpastian Lingkungan	0,758	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,841	0,60	Reliabel
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,705	0,60	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,884	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil r uji reliabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *Cronbach Alpha* $>0,60$, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel kuesioner yang digunakan reliabel.

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 & Latan 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. Dimana 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 prediksi. 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) diminimumkan.

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 structural yang dibentuk dari perumusan masalah.

Menurut (Hair Jr, et.al, 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu :

1. Analisis model pengukuran (outer model), yakni
 - a. validitas konvergen (*convergent validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*);
 - c. validitas diskriminan (*discriminant validity*)
2. Analisis model struktural (inner model), yakni
 - a. Koefisien determinasi (r-square);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

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).

3.2.1 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 indicator-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 squareroot of average variance extracted (AVE).

3. Composite reliability

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi 60 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 $> 0,7$.

3.2.2 Analisis Inner Model

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015) :

a. Mengevaluasi nilai Koefisien jalur (*path coefficient*)

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050.

b. Mengevaluasi nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk menunjukkan persentase varian konstruk dalam model atau seberapa besar kemampuan semua variabel independen (bebas) dalam menjelaskan varian dari variabel dependen, sedangkan path coefficient digunakan untuk menunjukkan kekuatan hubungan antar konstruk (Chin, 1998). Menurut (Chin, 1998) kriteria batasan nilai R^2 dapat ditentukan berdasarkan tiga tingkatan yaitu 0.67 (substansial), 0.33 (Moderat), dan 0.19 (Lemah).

c. Mengevaluasi nilai *Goodness of Fit (Gof) index*

Nilai *Goodness of Fit (GoF) index* digunakan untuk menilai kekuatan model dikembangkan untuk menggeneralisasi dan mewakili pengaruh dari faktor-faktor yang diteliti. Menurut Chin (2010) di kutip dari (Rahman,dkk., 2013) menyatakan GoF digunakan untuk menjelaskan kinerja model keseluruhan yang diteliti, baik pada Model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*) dengan fokus pada kinerja keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF tersebut dihitung dengan menggunakan pedoman yang disarankan oleh Wetzels, dkk., (2009) di kutip dari (Rahman, dkk., 2013) dengan interpretasi sebagai GoF Kecil=0.10, GoF

$$\text{GoF} = \sqrt{\overline{\text{AVE}} \times \overline{\text{R}^2}}$$

Sedang=0.25 dan GoF Besar=0.36. Model nilai GoF dihitung dengan menggunakan persamaan berikut :

Dimana :

$$\begin{aligned} \overline{\text{AVE}} &= \text{Nilai Rata-rata AVE} \\ \overline{\text{R}^2} &= \text{Nilai Rata-rata } R^2 \end{aligned}$$

3.2.3 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 IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Hotel pertama yang berdiri di Kota Medan adalah Hotel de Boer. Didirikan pada tahun 1898 oleh seorang pengusaha Belanda bernama Aejnt Herman de Boer, hotel ini awalnya merupakan sebuah penginapan kecil yang kemudian berkembang menjadi salah satu hotel paling terkenal di kota Medan pada masa kolonial Belanda. Terletak di jalan Balai Kota, hotel ini berperan penting dalam sejarah kota Medan dan sering menjadi tempat menginap para pejabat kolonial, pengusaha, dan wisatawan Eropa.

Setelah kemerdekaan Indonesia, hotel ini mengalami beberapa perubahan dan renovasi, namun tetap mempertahankan beberapa elemen arsitektur aslinya. Saat ini, Hotel de Boer dikenal sebagai Hotel Inna Dharma Deli, yang masih beroperasi dan melayani tamu dengan menawarkan kombinasi antara keindahan sejarah dan kenyamanan modern.

Hotel berbintang di kota Medan menawarkan berbagai fasilitas dan layanan berkualitas tinggi yang mencerminkan pesatnya perkembangan kota ini sebagai pusat bisnis dan pariwisata di Sumatera Utara. Kamar-kamar hotel yang luas dan nyaman dengan dekorasi modern dilengkapi dengan AC, televisi layar datar, mini bar, brankas, dan Wi-Fi gratis, mencerminkan standar kenyamanan yang tinggi untuk wisatawan dan pebisnis. Restoran di hotel-hotel ini menyajikan berbagai pilihan masakan lokal, nasional, dan internasional, menambah daya tarik kota Medan yang dikenal dengan keanekaragaman kulinernya. Layanan kamar 24 jam

memastikan kenyamanan tamu sepanjang hari..

Untuk rekreasi, hotel berbintang di Medan menyediakan kolam renang outdoor dan indoor, pusat kebugaran, dan spa, yang menjadi tempat relaksasi setelah menikmati daya tarik kota Medan seperti Istana Maimun, Masjid Raya Al Mashun. Fasilitas bisnis seperti ruang pertemuan dan konferensi dengan peralatan audio-visual modern, pusat bisnis, dan Wi-Fi cepat di seluruh area hotel sangat mendukung kebutuhan para pebisnis yang datang ke Medan untuk urusan pekerjaan.

Banyak hotel berbintang terletak di pusat kota Medan, dekat dengan pusat perbelanjaan, tempat wisata, dan kawasan bisnis, mencerminkan peran strategis kota Medan sebagai gerbang utama menuju berbagai destinasi menarik di Sumatera Utara.

4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel berbintang di Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 hotel berbintang, yaitu hotel berbintang 3, 4 dan 5 di Kota Medan. Masing-masing hotel diwakili oleh 5 orang yaitu General Manager, Manajer Operasional, Manajer Pemasaran, Manager HRD, dan Manajer Keuangan. Berdasarkan keterangan dari populasi tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 240 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Dari jumlah sampel sebanyak 240 responden, kuesioner yang telah disebar dan kembali sebanyak 240 responden. Dengan

demikian sebanyak 240 kuesioner yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Data Distribusi Sample Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	240	100%
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	240	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Respon rate = $240/240 \times 100\%$		100%	
Data yang diperoleh		240	

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebar kepada responden sebanyak 240 kuesioner dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 240 kuesioner. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 240 dengan persentase 100%.

4.1.3 Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	149	62,1	62,1	62,1
	Wanita	91	37,9	37,9	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh pria sebanyak 149 orang atau 62,1%, sedangkan wanita sebanyak 91 orang atau 37,9%.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	9	3,8	3,8	3,8
	30-35 Tahun	92	38,3	38,3	42,1
	36-40 Tahun	103	42,9	42,9	85,0
	>40 Tahun	36	15,0	15,0	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang berusia <30 tahun sebanyak 9 orang (3.8%), usia 30-35 tahun sebanyak 92 orang (38.3%), usia 36-40 tahun sebanyak 103 orang (42.9%), usia >40 tahun sebanyak 36 orang (15.0%). Berdasarkan data responden tersebut maka pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 36-40 tahun.

3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 Tahun	3	1,3	1,3	1,3
	2-5 Tahun	109	45,4	45,4	46,7
	> 5 Tahun	128	53,3	53,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang masa kerja <2 tahun sebanyak 3 orang (1.3%), masa kerja 2-5 tahun sebanyak 109 orang (45.4%), masa kerja >5 tahun sebanyak 128 orang (53.3%). Data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa didominasi oleh masa kerja >5 tahun dengan total responden sebanyak 128 orang (53.3%).

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

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

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

Tabel 4.5
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

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

A. Kinerja Manajerial (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja manajerial diukur dengan 6 indikator antara lain 1) Perencanaan, 2) Investigasi, 3) Koordinasi, 4) Evaluasi, 5) Supervisi, 6) staffing. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Kurang Setuju), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja manajerial yang dirangkum pada tabel berikut :

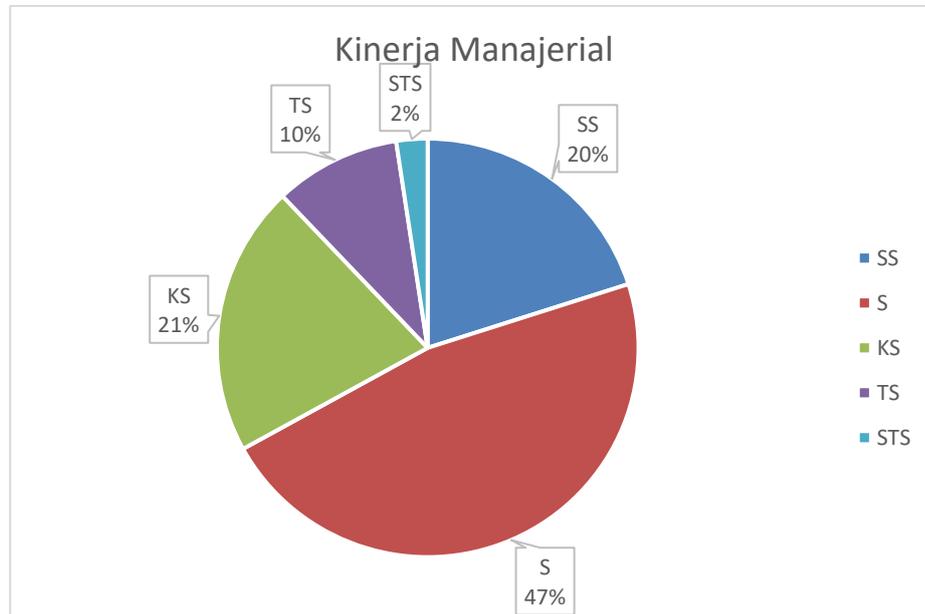
Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Manajerial

No	Indikator / Pernyataan	Butir	Distribusi Tanggapan							Kategorisasi
			SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata Jawaban	
Indikator Perencanaan										
1	Setiap manajer berperan dalam penentuan kebijakan rencana kegiatan seperti penyusunan program kerja	F	66	116	35	22	1	240	3.93	Tinggi
		%	28	48	15	9	0	100		
2	Perencanaan jangka panjang manajer mempertimbangkan aspek-aspek operasional dan strategis.	F	53	119	42	25	1	240	3.83	Tinggi
		%	22	50	18	10	0	100		
Indikator Investigasi										
3	Manajer selalu melakukan investigasi mendalam sebelum mengambil	F	53	113	49	25	0	240	3.82	Tinggi
		%	23	47	20	10	0	100		

	keputusan									
4	Setiap temuan kesalahan disetiap unit menjadi bahan perbaikan	F	52	121	41	24	2	240	3.82	Tinggi
		%	22	50	17	10	1	100		
Indikator Koordinasi										
5	Pertukaran informasi dengan orang dalam organisasi tidak hanya dengan bawahan, tetapi juga pihak lain untuk menyesuaikan program-program	F	42	107	51	21	19	240	3,55	Tinggi
		%	17	45	21	9	8	100		
6	Koordinasi kami memastikan bahwa layanan kepada tamu berjalan dengan lancar dan efisien.	F	38	119	54	23	6	240	3.67	Tinggi
		%	16	50	22	10	3	100		
Indikator Evaluasi										
7	Aktivitas Evaluasi dilakukan setiap tahun minimal 1 kali.	F	41	116	53	18	12	240	3,65	Tinggi
		%	17	48	22	8	5	100		
8	Manajer menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan proses kerja	F	49	98	56	28	9	240	3.63	Tinggi
		%	20	41	23	12	4	100		
Indikator Supervisi										
9	Manajer selalu mengawasi pelaksanaan tugas bawahan dengan baik	F	47	112	53	21	7	240	3.71	Tinggi
		%	19	47	22	9	3	100		
10	Manajer berperan dalam mengarahkan, membimbing dan mengembangkan bawahan	F	60	88	62	20	10	240	3.70	Tinggi
		%	25	37	26	8	4	100		
Indikator Staffing										
11	Manajer memiliki proses yang sistematis dalam merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas.	F	38	120	55	25	2	240	3.70	Tinggi
		%	16	50	23	10	1	100		
12	Manajer memberikan pelatihan yang memadai untuk pengembangan karir staf.	F	39	122	52	27	0	240	4.4	Sangat Tinggi
		%	16	51	22	11	0	100		
Rata-rata Skor									3.7	Tinggi

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas diketahui rata-rata kategorisasi jawaban dari responden terhadap variabel Kinerja Manajerial yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Jawaban responden terhadap variabel Kinerja Manajerial dalam dua belas item pernyataan dengan perolehan total rata-rata jawaban responden 3.70 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka diagram hasil penyebaran kuesioner pada variabel kinerja manajerial dapat dilihat pada diagram berikut ini :



Gambar 4.1 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban setuju dengan skor tertinggi terdapat pada indikator staffing dengan item pernyataan manajer memberikan pelatihan yang memadai untuk pengembangan karir staf dengan jumlah responden menjawab Setuju sebanyak 122 (51%). Hal ini menunjukkan bahwa manajer memiliki proses yang sistematis dalam merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa hotel-hotel berbintang di Kota Medan memiliki sistem rekrutmen dan retensi karyawan yang efektif dan efisien. Selain itu, kemampuan manajer dalam mempertahankan staf yang berkualitas menunjukkan bahwa hotel-hotel ini memiliki strategi retensi yang baik. Hal ini bisa mencakup program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, lingkungan kerja yang

mendukung, serta paket kompensasi dan benefit yang kompetitif. Dengan mempertahankan staf berkualitas, hotel dapat memastikan stabilitas operasional dan menjaga standar layanan yang tinggi, yang sangat penting dalam industri perhotelan yang sangat kompetitif. Implikasi lain dari temuan ini adalah bahwa sistem akuntansi manajemen juga diuntungkan dari proses staffing yang baik. Staf yang berkualitas dan berkompeten akan lebih mampu dalam mengelola dan memanfaatkan sistem informasi akuntansi dengan efektif, menghasilkan laporan keuangan yang akurat dan dapat diandalkan. Selain itu, dengan memiliki tim yang stabil dan berpengalaman, risiko kesalahan dalam pencatatan dan pelaporan keuangan dapat diminimalkan.

B. Ketidakpastian Lingkungan (X1)

Dalam penelitian ini, variabel ketidakpastian lingkungan diukur dengan 3 indikator antara lain 1) ketidakpastian pengaruh, 2) ketidakpastian keadaan, 3) ketidakpastian respon. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Kurang Setuju), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel ketidakpastian lingkungan yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Ketidakpastian Lingkungan

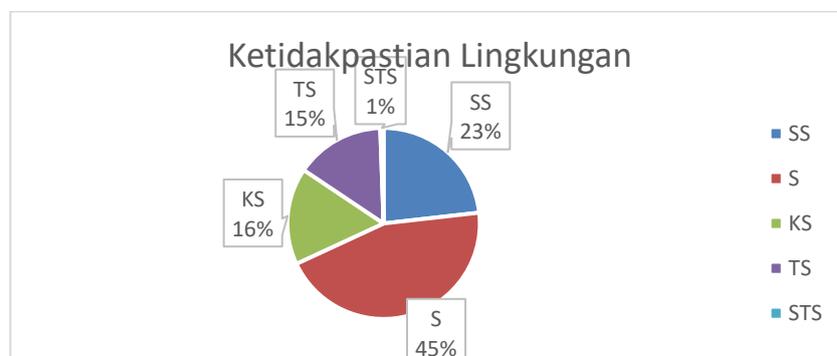
No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		SS	S	KS	TS	STS				
Indikator Ketidakpastian Pengaruh										
1	Faktor eksternal sering kali mempengaruhi hasil dari rencana bisnis yang sudah direncanakan	F	72	87	47	33	1	240	3.82	Tinggi
		%	30	36	20	14	0	100		
2	Saya merasa tidak yakin mengenai efek jangka panjang dari kebijakan pemerintah	F	51	117	31	35	6	240	3.72	Tinggi
		%	21	49	13	15	2	100		
Indikator Ketidakpastian Keadaan										

3	Saya merasa sulit memprediksi perubahan dalam permintaan pasar	F	58	111	33	38	0	240	3.79	Tinggi
		%	24	46	14	16	0	100		
4	Perkembangan teknologi yang cepat mempengaruhi strategi bisnis.	F	52	103	48	37	0	240	3.71	Tinggi
		%	22	43	20	15	0	100		
Indikator Ketidakpastian Respon										
5	Respon baik diberikan oleh pelanggan setiap ada perubahan dalam pelayanan yang kami berikan.	F	47	122	39	32	0	240	3.77	Tinggi
		%	20	51	16	13	0	100		
6	Tanggapan dari mitra bisnis terhadap keputusan strategis seringkali tidak dapat diperkirakan	F	54	106	38	41	1	240	3.85	Tinggi
		%	23	44	16	17	0	100		
Rata-rata Skor									3.89	Tinggi

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas diketahui rata-rata kategorisasi jawaban dari responden terhadap variabel Ketidakpastian Lingkungan yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Jawaban responden terhadap variabel Ketidakpastian Lingkungan dalam enam item pernyataan dengan perolehan total rata-rata jawaban responden 3.89 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat diagram persentase hasil penyebaran kuesioner tersebut pada diagram berikut ini :



Gambar 4.2 Diagram Persentase Jawaban Responden Variabel Ketidakpastian Lingkungan

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat rata-rata persentase jawaban responden cenderung memilih jawaban Setuju dengan rata-rata persentase sebesar 45%. Skor tertinggi jawaban responden terdapat pada indikator ketidakpastian respon dengan item pernyataan tanggapan dari mitra bisnis terhadap keputusan strategis seringkali tidak dapat diperkirakan setuju sebesar 3.85%. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen hotel membuat penyesuaian pelayanan yang diperlukan untuk memastikan bahwa standar layanan tetap tinggi meskipun ada perubahan dalam lingkungan bisnis.

C. Komitmen Organisasi (X2)

Dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi diukur dengan 3 indikator, 1) *Affective commitment*, 2) *Continuance commitment*, 3) *Normative commitment*, masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Kurang Setuju), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel komitmen organisasi yang dirangkum pada tabel berikut :

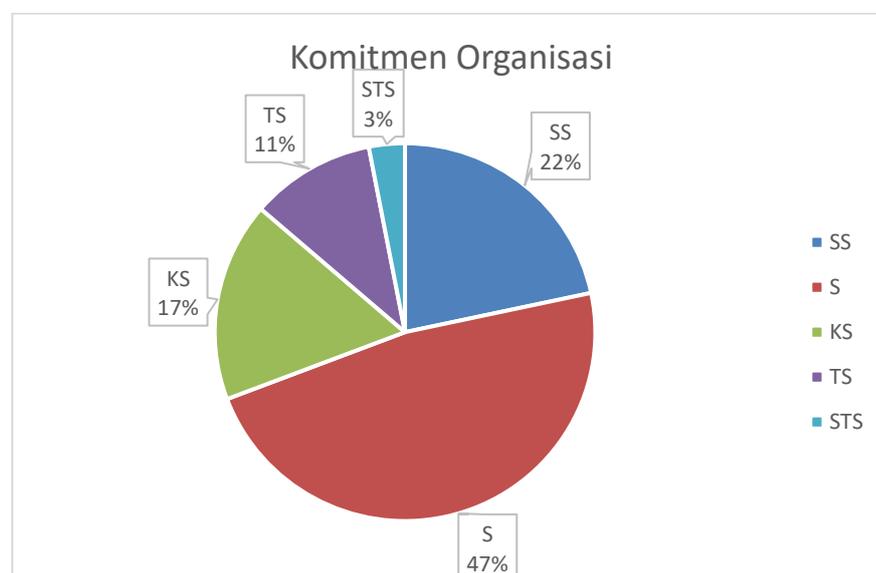
Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator / Pernyataan	Butir	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori
			SS	S	KS	TS	STS			
Indikator <i>Affective commitment</i>										
1	Perusahaan saya bekerja saat ini memprioritaskan kesejahteraan karyawan.	F	74	108	29	28	1	240	3.94	Tinggi
		%	31	45	12	12	0	100		
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalah saya juga	F	48	119	47	25	1	240	3.78	Tinggi
		%	20	50	20	10	0	100		
Indikator <i>Continuance commitment</i>										
3	Saya senantiasa mengerahkan segala upaya agar tujuan organisasi dapat tercapai	F	47	125	40	28	0	240	3.49	Tinggi
		%	19	52	17	12	0	100		
4	Saya merasa perusahaan	F	49	123	40	28	0	240	3.80	Tinggi

	ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	%	20	51	17	12	0	100		
Indikator Normative commitment										
5	Saya memberikan saran dalam menyusun Anggaran untuk mencapai tujuan organisasi	F	48	110	47	15	20	240	3.63	Tinggi
		%	20	46	20	6	8	100		
6	Bekerja dan bertanggungjawab sesuai dengan tugas saya	F	48	130	33	27	2	240	3.81	Tinggi
		%	20	54	14	11	1	100		
Rata-rata Skor									3.74	Tinggi

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas diketahui rata-rata kategorisasi jawaban dari responden terhadap variabel Komitmen Organisasi yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Jawaban responden terhadap variabel Komitmen Organisasi dalam enam item pernyataan dengan perolehan total rata-rata jawaban responden 3.74% yang termasuk dalam kategori tinggi.

Adapun diagram persentase hasil jawaban responden pada tabel di atas adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Setuju dengan skor tertinggi terdapat pada indikator

Komitmen Afektif dengan item pernyataan perusahaan saya bekerja saat ini memprioritaskan kesejahteraan karyawan dapat tercapai nilai rata-rata responden sebesar 3.94 % dengan kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi mengindikasikan bahwa banyak dari mereka merasa terikat secara materiil atau berdasarkan pertimbangan praktis terhadap hotel tempat mereka bekerja. *Komitmen Afektif* seperti ini biasanya berhubungan dengan kinerja manajerial yang stabil dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang, yang sangat penting dalam industri perhotelan yang kompetitif. Dalam konteks akuntansi, komitmen organisasi yang kuat dapat mengarah pada penyajian laporan keuangan yang lebih konsisten dan akurat, karena adanya kepercayaan dan dedikasi yang tinggi terhadap proses dan standar akuntansi yang diterapkan. Dengan demikian, integrasi komitmen organisasi yang baik di hotel berbintang di kota Medan dapat berdampak positif secara langsung terhadap kinerja manajerial, memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan transparan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi hotel.

Pada hasil jawaban responden pada variabel komitmen organisasi karyawan hotel berbintang di kota Medan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.74% dengan kategori Tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap hotel tempat mereka bekerja. Skor rata-rata yang tinggi ini mencerminkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan dedikasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, merasa loyal terhadap perusahaan, dan bersedia mengerahkan upaya maksimal dalam pekerjaan mereka. Komitmen yang kuat ini berpotensi meningkatkan kinerja manajerial dan

operasional hotel, serta memastikan bahwa standar akuntansi dipatuhi dengan baik. Secara keseluruhan, komitmen organisasi yang tinggi di antara karyawan dapat berdampak positif pada efisiensi, kualitas layanan, dan reputasi hotel berbintang di Kota Medan.

D. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Z)

Dalam penelitian ini, variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen diukur dengan 4 indikator antara lain 1) lingkup luas, 2) agregasi, 3) integrasi, 4) tepat waktu. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Kurang Setuju), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang dirangkum pada tabel berikut :

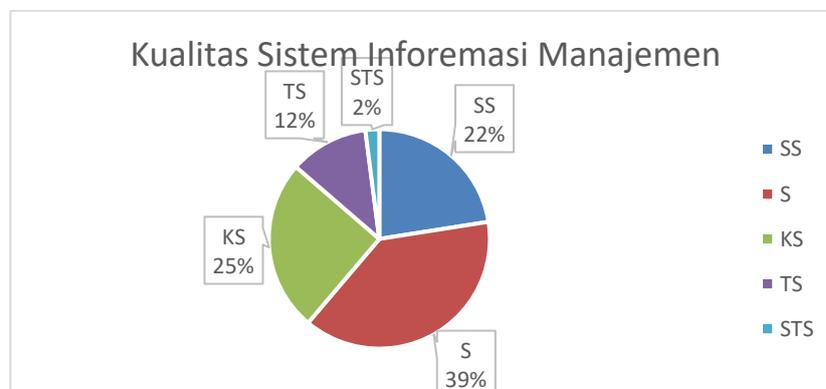
Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

No	Indikator / Pernyataan / Butir	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		F	SS	S	KS	TS				STS
Indikator Lingkup Luas										
1	Informasi yang berkaitan dengan kemungkinan peristiwa dimasa yang akan datang selalu tersedia	F	63	80	64	30	3	240	3.71	Tinggi
		%	26	33	27	13	1	100		
2	Informasi mengenai produktifitas seperti layanan pelanggan selalu tersedia	F	61	81	64	32	2	240	3.70	Tinggi
		%	25	34	27	13	1	100		
Indikator Agregasi										
3	Perusahaan menyediakan informasi akuntansi secara periodik (bulanan, kuartal dan tahunan)	F	47	93	69	28	3	240	3.64	Tinggi
		%	19	39	29	12	1	100		
4	Data yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.	F	46	98	64	28	4	240	3.64	Tinggi
		%	19	40	27	12	2	100		
Indikator Integrasi										
5	Integrasi sistem dapat membantu menghindari	F	41	102	63	31	3	240	3.61	Tinggi

	duplikasi data dan kesalahan	%	17	43	26	13	1	100		
6	Sistem informasi akuntansi manajemen mendukung proses pengambilan keputusan dengan menyediakan data yang terintegrasi.	F	53	88	66	31	2	240	3.66	Tinggi
		%	22	37	27	13	1	100		
Indikator Tepat Waktu										
7	Informasi yang dibutuhkan tersedia setiap waktu dan disampaikan segera setelah proses selesai	F	54	94	64	20	8	240	3.69	Tinggi
		%	23	39	27	8	3	100		
8	Tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan	F	67	106	31	22	14	240	3.79	Tinggi
		%	28	44	13	9	6	100		
Rata-rata Skor									3.68	Tinggi

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas diketahui rata-rata kategorisasi jawaban dari responden terhadap variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Jawaban responden terhadap variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam delapan item pernyataan dengan perolehan total rata-rata jawaban responden 3.68% yang termasuk dalam kategori tinggi.

Untuk melihat hasil sebaran angket pada variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dapat dilihat dari diagram berikut ini :



Gambar 4.4 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban setuju dengan skor tertinggi terdapat pada indikator tepat waktu dengan item pernyataan tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan jumlah responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.79% dengan kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan pelaporan informasi relevan, menunjukkan bahwa kualitas SIAM di hotel-hotel tersebut berfungsi dengan efektif. Ketepatan waktu dalam pelaporan informasi akuntansi adalah krusial karena memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat berdasarkan data terbaru. Dengan adanya SIAM yang andal dan tepat waktu, manajemen hotel dapat merespons lebih cepat terhadap perubahan kondisi pasar, mengelola sumber daya dengan lebih efisien, dan meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan. Secara keseluruhan, implementasi SIAM yang baik mendukung kinerja manajerial dengan menyediakan informasi akurat dan relevan secara real-time, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan operasional dan strategi bisnis hotel berbintang di Kota Medan.

4.1.5 Hasil Pengujian SEM PLS

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

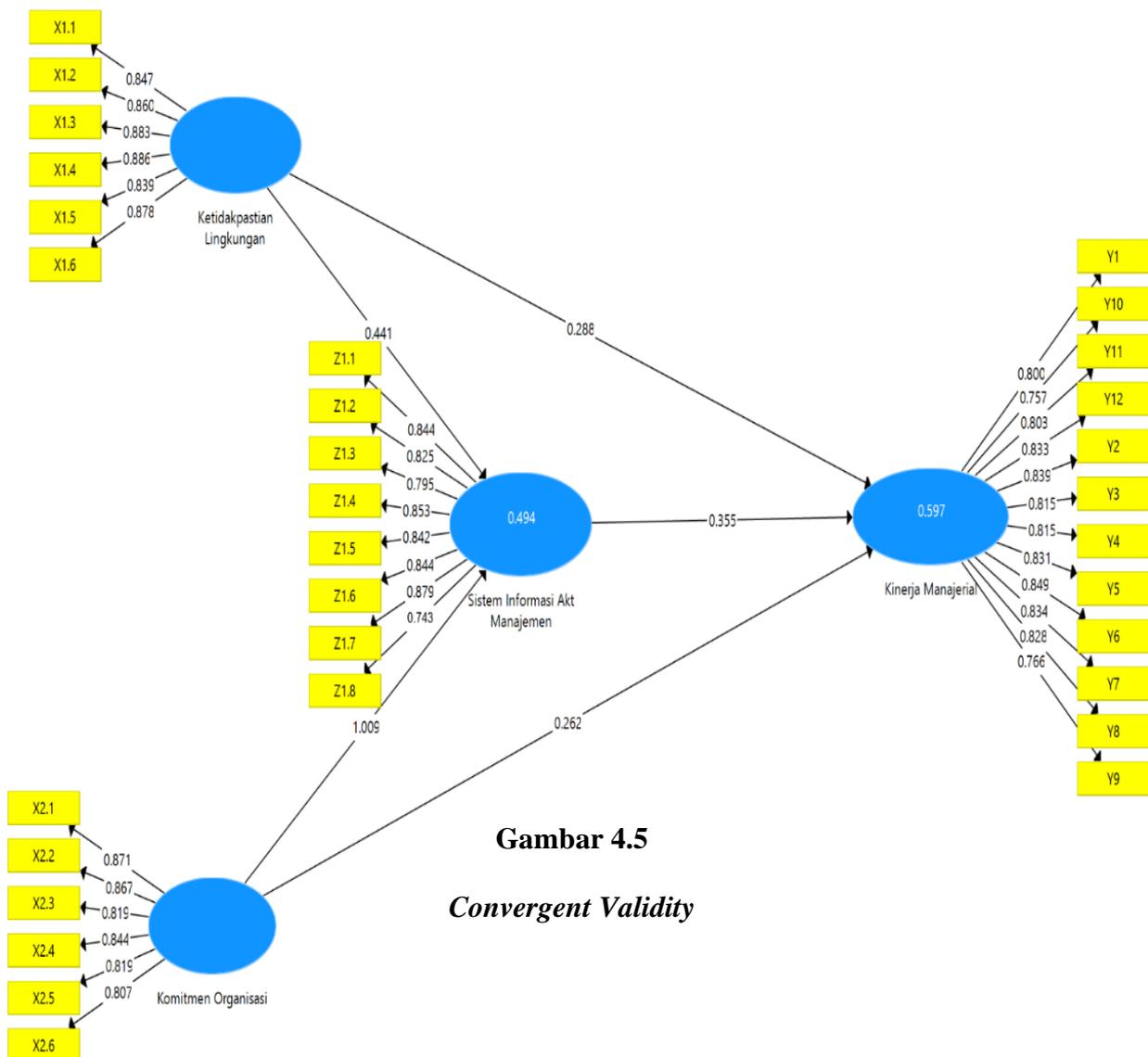
4.1.5.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali,

2015). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.5
Convergent Validity

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.5 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator setiap variabel memiliki nilai validitas diatas 0,7.

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Ketidakpastian Lingkungan	Kinerja Manajerial	Komitmen Organisasi	K. SIAM
X1.1	0,847	0,548	0,690	0,354
X1.2	0,860	0,587	0,703	0,377
X1.3	0,883	0,528	0,690	0,310
X1.4	0,886	0,569	0,717	0,310
X1.5	0,839	0,452	0,642	0,239
X1.6	0,878	0,577	0,743	0,330
X2.1	0,744	0,629	0,871	0,523
X2.2	0,735	0,544	0,867	0,427
X2.3	0,691	0,588	0,819	0,556
X2.4	0,705	0,558	0,844	0,464
X2.5	0,612	0,646	0,819	0,670
X2.6	0,594	0,654	0,807	0,588
Y1	0,520	0,800	0,625	0,494
Y10	0,568	0,757	0,625	0,485
Y11	0,612	0,803	0,681	0,507
Y12	0,611	0,833	0,692	0,531
Y2	0,539	0,839	0,612	0,484
Y3	0,562	0,815	0,624	0,472
Y4	0,608	0,815	0,611	0,497
Y5	0,374	0,831	0,508	0,593
Y6	0,459	0,849	0,545	0,570
Y7	0,431	0,834	0,518	0,551
Y8	0,408	0,828	0,508	0,519

Y9	0,416	0,766	0,489	0,497
Z1.1	0,322	0,442	0,549	0,844
Z1.2	0,162	0,354	0,409	0,825
Z1.3	0,135	0,370	0,362	0,795
Z1.4	0,210	0,458	0,483	0,853
Z1.5	0,207	0,438	0,450	0,842
Z1.6	0,325	0,548	0,565	0,844
Z1.7	0,434	0,624	0,668	0,879
Z1.8	0,478	0,727	0,625	0,743

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan data Tabel 4.10 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (Ghozali,2017).

Tabel 4.11
Average Varianed Extracted (AVE)

	(AVE)
Ketidakpastian Lingkungan	0,750
Kinerja Manajerial	0,764
Komitmen Organisasi	0,703
Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen	0,770

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai AVE ketidakpastian lingkungan, komitmen organisasi, sistem informasi akuntansi manajemen, kinerja manajerial > 0,7, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 (Ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Composite Reliability

	Composite Reliability
Ketidakpastian Lingkungan	0,947
Kinerja Manajerial	0,959
Komitmen Organisasi	0,934
Sistem Informasi Akt Manajemen	0,942

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha*

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

Tabel 4.13
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Ketidakpastian Lingkungan	0,933
Kinerja Manajerial	0,954
Komitmen Organisasi	0,916
Sistem Informasi Akt Manajemen	0,929

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.1.5.2 Analisa *Inner Model*

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

a. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.17 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel ketidakpastian lingkungan-kinerja manajerial sebesar 0,288, komitmen organisasi-kinerja manajerial sebesar 0,262, ketidakpastian lingkungan-sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 0,444, komitmen organisasi- sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 1,009 dan sistem informasi akuntansi manajemen-kinerja manajerial sebesar 0,355. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial menunjukkan arah yang positif. Begitu juga dengan ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi terhadap sistem informasi akuntansi manajemen menunjukkan arah yang positif.

b. Uji *Goodness of Fit*

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

Tabel 4.14
R-Square

	R Square
Kinerja Manajerial	0.597
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0.494

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Pada Tabel 4.14 nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0.597 untuk variabel kinerja manajerial, nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel ketidakpastian lingkungan, komitmen organisasi hanya mampu menjelaskan variabel kinerja manajerial sekitar 59.7% variabel selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, sedangkan variabel ketidakpastian lingkungan, komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel sistem informasi akuntansi manajemen sekitar 49,4% variabel selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

F-Square

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

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

Tabel 4.15 *F-Square*

	Ketidakpastian Lingkungan	Kinerja Manajerial	Komitmen Organisasi	Sistem Informasi Akt Manajemen
Ketidakpastian Lingkungan		0,063		0,134
Kinerja Manajerial				
Komitmen Organisasi		0,035		0,700
Sistem Informasi Akt Manajemen		0,158		

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial memiliki nilai $F^2 = 0.063$, maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial memiliki nilai $F^2 = 0.035$, maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial memiliki nilai $F^2 = 0.158$, maka terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel ketidakpastian lingkungan terhadap sistem informasi akuntansi memiliki nilai $F^2 = 0.134$, maka terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen organisasi terhadap sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai $F^2 = 0.700$, maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila $t\text{-statistic} > 1,96$ (Lampiran 5) dan $P\text{-Value} < 0,05$. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam

penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0 :

Tabel 4.16
Pengaruh Langsung T-Statistics dan P-Values

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Ketidakpastian Lingkungan -> Kinerja Manajerial	0,288	3,913	0,000
Ketidakpastian Lingkungan -> Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen	0,441	4,941	0,000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Manajerial	0,262	3,224	0,001
Komitmen Organisasi -> Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen	0,109	14,974	0,000
Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen -> Kinerja Manajerial	0,355	7,157	0,000

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.16 uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai *t-statistic* sebesar $3,913 > 1,96$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis pertama “diterima”.
2. Begitu juga dengan komitmen organisasi nilai *t-statistic* sebesar $3,224 > 1,96$ dan *P-values* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
3. Pengaruh langsung sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial *t-statistic* sebesar $7,157 > 1,96$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
4. Nilai *t-statistic* sebesar $4,941 > 1,96$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi manajemen.
5. Nilai *t-statistic* sebesar $14,974 > 1,96$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi

manajemen.

Tabel 4.17
Pengaruh Tidak Langsung T-Statistics dan P-Values

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Ketidakpastian Lingkungan -> Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen -> Kinerja Manajerial	0,358	3,990	0,000
Komitmen Organisasi -> Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen -> Kinerja Manajerial	0,359	6,411	0,000

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.17 hasil uji hipotesis secara tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Nilai *t-statistic* sebesar $3,990 > 1,96$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen dapat memediasi pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis diterima.
2. Begitu juga dengan *t-statistic* sebesar $6,411 > 1,96$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Tabel 4.18
Persentase Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	% (Persentase)
Ketidakpastian Lingkungan -> Kinerja Manajerial	0,288	3,913	0,000	28,8
Ketidakpastian Lingkungan -> Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen	0,441	4,941	0,000	44,1
Komitmen Organisasi -> Kinerja Manajerial	0,262	3,224	0,001	26,2
Komitmen Organisasi -> Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen	0,109	14,974	0,000	10,9
Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen -> Kinerja Manajerial	0,355	7,157	0,000	35,5
Ketidakpastian Lingkungan ->Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen -> Kinerja Manajerial	0,358	3,990	0,000	35,8
Komitmen Organisasi -> Kualitas Sistem Informasi Akt Manajemen -> Kinerja Manajerial	0,359	6,411	0,000	35,9

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Pada tabel 4.18 diatas dapat kita lihat masing-masing persentase pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (dimediasi) variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut dapat kita uraikan sebagai berikut :

1. Ketidakpastian lingkungan memberikan kontribusi pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial sebesar 28,8%, dan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 44,1%.
2. Komitmen organisasi memberikan kontribusi pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial sebesar 26,2%, dan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 10,9%.
3. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen memberikan kontribusi pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial sebesar 35,5%.
4. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh tidak langsung atau dimediasi oleh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial sebesar 35,8%.
5. Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung atau dimediasi oleh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial sebesar 35,9%.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa melalui atau dimediasi oleh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen menyebabkan peningkatan total pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, baik untuk ketidakpastian lingkungan maupun komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa mediator berkontribusi pada penguatan atau peningkatan pengaruh hubungan antara variabel independen dan dependen.

4.2 Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Berbintang di Kota Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang di Kota Medan dengan nilai persentase pengaruh langsung sebesar 28,8%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakpastian lingkungan, seperti perubahan dalam kebijakan pemerintah, fluktuasi ekonomi, dan dinamika pasar, memiliki dampak yang nyata dan dapat diukur pada cara manajer hotel mengelola operasional mereka. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi menuntut manajer untuk lebih adaptif dan responsif dalam pengambilan keputusan. Mereka harus mampu menyesuaikan strategi dan taktik operasional untuk menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terduga. Dalam situasi seperti ini, manajer yang efektif biasanya akan meningkatkan pengawasan terhadap faktor eksternal, mengoptimalkan sumber daya, dan berusaha untuk lebih proaktif dalam merencanakan skenario masa depan. Dari perspektif akuntansi manajemen, pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial juga berarti bahwa sistem informasi akuntansi harus mampu menyediakan data yang akurat dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Informasi yang relevan mengenai biaya, pendapatan, dan proyeksi keuangan menjadi sangat penting dalam situasi yang tidak pasti. Selain itu, manajer perlu mengandalkan analisis keuangan yang mendalam untuk mengidentifikasi peluang dan risiko, serta untuk merancang

strategi yang dapat meminimalkan dampak negatif dari ketidakpastian tersebut.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat skor tertinggi jawaban responden terdapat pada indikator ketidakpastian respon dengan item pernyataan tanggapan dari mitra bisnis terhadap keputusan strategis seringkali tidak dapat diperkirakan dengan nilai sebesar 3.85 %. Ketidakpastian respon dari mitra bisnis menunjukkan bahwa lingkungan bisnis yang dihadapi oleh organisasi memiliki elemen yang sulit diprediksi. Misalnya, keputusan strategis yang diambil oleh perusahaan mungkin tidak selalu mendapatkan respon yang diharapkan dari mitra bisnis, seperti pemasok, pelanggan, atau pihak lain yang berkepentingan. Ketidakpastian ini memaksa manajer untuk lebih adaptif dan fleksibel dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Manajer harus memiliki strategi yang siap untuk berbagai kemungkinan, termasuk perubahan mendadak dalam kondisi pasar atau perubahan dalam hubungan bisnis. Ketidakpastian ini meningkatkan kompleksitas tugas manajerial dan membutuhkan kemampuan analisis dan reaksi yang cepat dari manajer.

Ketidakpastian lingkungan, terutama dalam hal ketidakpastian respon dari mitra bisnis, dapat mempengaruhi kinerja manajerial dengan menciptakan situasi yang membutuhkan kemampuan adaptasi dan pengambilan keputusan yang cepat. Ketidakpastian ini menuntut manajer untuk selalu waspada dan siap dengan berbagai rencana alternatif. Manajer yang mampu memberikan pelatihan yang memadai untuk staf akan lebih mampu mengelola ketidakpastian ini karena staf yang terlatih baik lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan berkontribusi secara efektif dalam situasi yang dinamis. Dengan kata lain, dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan, pengembangan karir dan pelatihan staf

menjadi semakin penting. Manajer yang memastikan bahwa staf mereka terus belajar dan berkembang akan lebih siap untuk menghadapi ketidakpastian, meningkatkan resiliensi organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Ketidakpastian lingkungan ialah keadaan dimana tidak dapat diperkirakan oleh seseorang hal yang akan ditemui di sekitarnya, sehingga memunyai dampak yang tidak baik dalam menentukan apakah suatu keputusan yang dibuat bisa berhasil atau tidak. Ilmy (2021) mengungkapkan bahwa ketidakpastian lingkungan didefinisikan sebagai keadaan kurangnya kesadaran atau pandangan tentang suatu peristiwa dimasa yang akan datang. Ketidakpastian lingkungan perusahaan adalah salah satu aspek yang dapat mengganggu kekuatan manajer untuk meramalkan kejadian di masa depan. Dalam hal ketidakpastian lingkungan yang tinggi, manajer akan dihadapkan pada skenario di mana sulit untuk mempelajari lingkungan yang begitu kompleks, sehingga untuk merencanakan dan mengatur organisasi lebih sulit bagi manajer.

Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial, antara lain hasil dari penelitian (Widia Astuty, 2021) menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. (Eny Wahyuningsih, dkk, 2023) hasil penelitian menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Ini menyiratkan bahwa ketidakpastian lingkungan memiliki peran dalam kinerja manajerial. Hasil Penelitian (Desak Putu Febriyanti & Ni Ketut Muliati, 2023) juga menunjukkan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. (Azizah, dkk, 2024) juga dalam

penelitiannya menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini sejalan dengan teori dari Duncan (2002) yang mengatakan bahwa kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi, manajemen akan menghadapi kesulitan untuk memahami lingkungan yang sangat kompleks sehingga seorang Manajer akan mengalami kesulitan dalam membuat perencanaan dan pengendalian sehingga mempengaruhi kinerja secara optimal.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Berbintang di Kota Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang di Kota Medan dengan nilai persentase pengaruh langsung sebesar 26,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang mencakup dukungan, dedikasi, dan keterlibatan seluruh anggota organisasi terhadap tujuan perusahaan—semakin baik pula kinerja manajerial yang dapat dicapai. Komitmen yang kuat memungkinkan pengelolaan yang lebih efektif, kolaborasi yang lebih baik antara tim, dan implementasi strategi yang lebih sukses, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan manajerial yang optimal. Dengan demikian, meningkatkan komitmen organisasi menjadi langkah penting dalam memajukan kinerja manajerial di industri perhotelan, khususnya di lingkungan yang kompetitif seperti di Kota Medan.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat dilihat skor tertinggi jawaban responden terdapat pada indikator Komitmen Afektif dengan pernyataan perusahaan saya bekerja saat ini memprioritaskan kesejahteraan karyawan dengan nilai sebesar 3.94%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan

terhadap organisasi memiliki dampak signifikan terhadap bagaimana manajer menjalankan dan mengelola operasional hotel. Komitmen organisasi yang tinggi berarti karyawan merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih keras, menunjukkan loyalitas, dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal, yang secara langsung mempengaruhi kualitas layanan dan efisiensi operasional hotel. Dalam konteks manajerial, komitmen ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif, mengurangi tingkat *turnover*, dan meningkatkan stabilitas tim kerja.

Temuan ini didukung dengan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang didominasi oleh masa kerja responden > 5 tahun dengan total responden sebanyak 128 orang (53.3%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lama cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang telah lama bekerja di hotel biasanya lebih memahami nilai-nilai perusahaan, lebih loyal, dan lebih terikat dengan tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi ini berdampak positif pada kinerja manajerial karena karyawan yang berkomitmen kuat lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang optimal, berusaha keras untuk memenuhi standar layanan, dan mendukung manajer dalam mencapai tujuan operasional. Karyawan yang berpengalaman juga dapat memberikan wawasan dan masukan berharga yang dapat membantu manajer dalam perencanaan strategis dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan karakteristik responden yang dilihat dari masa kerja mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 5 tahun hal ini menunjukkan bahwa karyawan di hotel berbintang di Kota Medan memiliki tingkat loyalitas dan

komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka. Masa kerja yang panjang biasanya menjadi indikator bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi kerja, lingkungan, dan budaya organisasi. Karyawan dengan masa kerja yang lama cenderung memiliki pemahaman mendalam tentang tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta menunjukkan dedikasi yang kuat untuk berkontribusi terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan. Komitmen organisasi yang kuat ini berpotensi meningkatkan stabilitas dan konsistensi dalam operasional hotel, meningkatkan kinerja manajerial, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Dengan demikian, masa kerja yang panjang di kalangan karyawan ini mencerminkan tingkat komitmen yang tinggi, yang sangat penting untuk mencapai tujuan strategis dan operasional hotel berbintang di Kota Medan. Karyawan di hotel berbintang di Kota Medan memiliki tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka, yang secara langsung berkaitan dengan akuntansi dalam beberapa cara penting. Karyawan dengan masa kerja yang panjang biasanya memiliki pemahaman yang mendalam tentang sistem dan prosedur akuntansi yang diterapkan oleh organisasi. Mereka lebih cenderung mematuhi standar dan praktik akuntansi yang berlaku, karena mereka telah menjalani pelatihan yang ekstensif dan memiliki pengalaman bertahun-tahun dalam menjalankan tugas-tugas akuntansi. Selain itu, komitmen yang kuat terhadap organisasi dapat mengurangi risiko kesalahan dan kecurangan dalam pelaporan keuangan, karena karyawan yang loyal dan berpengalaman cenderung lebih bertanggung jawab dan etis dalam pekerjaannya. Dengan demikian, masa kerja yang panjang di kalangan karyawan berkontribusi pada keakuratan, konsistensi, dan transparansi laporan keuangan, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan

stakeholders terhadap manajemen hotel berbintang di Kota Medan.

Komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial, terutama dalam hal staffing. Ketika perusahaan memprioritaskan kesejahteraan karyawan, ini menciptakan komitmen organisasi yang positif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Manajer yang bekerja dalam lingkungan seperti ini lebih cenderung untuk fokus pada pengembangan karir staf mereka, menyediakan pelatihan yang memadai, dan memastikan bahwa staf memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berhasil. Pengembangan karir yang efektif melalui pelatihan yang memadai tidak hanya meningkatkan kompetensi staf tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka lebih mungkin untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Akibatnya, komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan berperan penting dalam mendorong kinerja manajerial yang kuat, karena manajer yang didukung oleh karyawan yang termotivasi dan kompeten lebih mampu mencapai hasil yang diinginkan.

Selanjutnya nilai *Cross Loading* terbesar adalah 0,871 terdapat pada indikator *Affective commitment* dengan pernyataan perusahaan saya bekerja saat ini memprioritaskan kesejahteraan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memprioritaskan kesejahteraan mereka, mereka cenderung merasa lebih terikat secara emosional dan berkomitmen terhadap organisasi. Rasa keterhubungan ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang lebih tinggi, serta berusaha untuk mencapai hasil yang

optimal dalam tugas-tugas mereka. Dalam konteks manajerial, karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja keseluruhan hotel. Mereka lebih siap untuk menghadapi tantangan, lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah, dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas layanan. Ketika manajer dikelilingi oleh tim yang berdedikasi dan merasa dihargai, mereka dapat lebih mudah dalam merencanakan dan melaksanakan strategi operasional. Hal ini berdampak positif pada efisiensi operasional, kualitas layanan, dan kepuasan tamu. Dengan demikian, komitmen organisasi yang mencakup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan berkontribusi pada kinerja manajerial yang lebih baik di hotel berbintang. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai secara emosional lebih cenderung untuk memberikan kontribusi yang maksimal, yang pada gilirannya mendukung keberhasilan operasional dan strategis hotel.

Pada hasil jawaban responden pada variabel komitmen organisasi karyawan hotel berbintang di Kota Medan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.74 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap hotel tempat mereka bekerja. Skor rata-rata yang tinggi ini mencerminkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan dedikasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, merasa loyal terhadap perusahaan, dan bersedia mengerahkan upaya maksimal dalam pekerjaan mereka. Komitmen yang kuat ini berpotensi meningkatkan kinerja manajerial dan operasional hotel, serta memastikan bahwa standar akuntansi dipatuhi dengan baik. Secara keseluruhan, komitmen organisasi yang tinggi di antara karyawan dapat berdampak positif pada efisiensi, kualitas layanan, dan reputasi hotel berbintang di

Kota Medan.

Komitmen organisasi sangat diperlukan karena adanya komitmen organisasi yang tinggi akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kemudian menurut (Robbins & Judge, 2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto, 2022) menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. (Febriyanti, dkk, 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Selanjutnya, penelitian (Amani, dkk, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian (Widia, 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yugi Ilyasa, 2019) yang mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

4.2.3 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Berbintang di Kota Medan.

Pada hasil penelitian ini diperoleh sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Hotel Berbintang di Kota Medan dengan nilai persentase pengaruh langsung sebesar 35,55. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas

sistem informasi akuntansi manajemen memainkan peran penting dalam mendukung dan meningkatkan kinerja manajerial. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang baik menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu yang diperlukan oleh manajer untuk membuat keputusan yang informasional dan strategis. Sistem akuntansi manajemen yang efektif memungkinkan manajer untuk melakukan perencanaan dan pengendalian biaya secara lebih efisien. Dengan data yang akurat mengenai biaya operasional, pendapatan, dan kinerja keuangan, manajer dapat mengevaluasi kinerja hotel secara menyeluruh, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan membuat keputusan yang lebih baik dalam hal alokasi sumber daya dan penetapan strategi.

Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh responden cenderung memilih jawaban setuju dengan skor tertinggi terdapat pada indikator tepat waktu dengan item pernyataan tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan jumlah responden sebanyak 106 responden (44%) dengan nilai kategori rata-rata sebesar 3.79% (tinggi). Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan pelaporan informasi relevan, menunjukkan bahwa kualitas SIAM di hotel-hotel tersebut berfungsi dengan efektif. Ketepatan waktu dalam pelaporan informasi akuntansi adalah krusial karena memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat berdasarkan data terbaru. Dengan adanya SIAM yang andal dan tepat waktu, manajemen hotel dapat merespons lebih cepat terhadap perubahan kondisi pasar, mengelola sumber daya dengan lebih efisien, dan meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan. Secara keseluruhan, implementasi SIAM yang baik mendukung kinerja manajerial dengan menyediakan informasi akurat dan

relevan secara real-time, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan operasional dan strategi bisnis hotel berbintang di Kota Medan.

Kualitas SIAM yang tepat waktu sangat penting untuk memastikan bahwa manajer memiliki akses ke informasi yang akurat dan terkini tanpa penundaan. Informasi yang disampaikan tepat waktu memungkinkan manajer untuk mengambil keputusan yang cepat dan berdasarkan data yang relevan, yang penting dalam situasi yang dinamis. Ketika manajer dapat mengandalkan sistem informasi yang memberikan laporan segera setelah suatu peristiwa terjadi, mereka dapat merespons dengan lebih cepat terhadap perubahan atau masalah yang muncul, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Kualitas SIAM yang tinggi, terutama dalam hal ketepatan waktu, memberikan landasan kuat bagi manajer untuk melakukan tugas-tugas manajerial dengan lebih efektif, terutama dalam hal staffing. Dengan memiliki akses ke informasi yang cepat dan akurat, manajer dapat merencanakan dan melaksanakan program pelatihan yang lebih responsif terhadap kebutuhan yang ada. Ini tidak hanya meningkatkan kemampuan staf untuk beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga meningkatkan keseluruhan kinerja manajerial karena manajer dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien. Sebagai contoh, jika ada perubahan dalam kebijakan atau kebutuhan pasar, manajer yang memiliki akses ke informasi tepat waktu dapat segera mengidentifikasi kebutuhan pelatihan baru dan mengimplementasikannya sebelum dampak negatif terjadi. Dengan demikian, kualitas SIAM yang baik berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja manajerial, terutama dalam memastikan bahwa staf dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur suatu tingkat keandalan informasi akuntansi manajemen. Sistem informasi akuntansi manajemen dapat berguna bagi karyawan, manajer, dan eksekutif dalam suatu organisasi sebagai pembuatan keputusan yang baik dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan informasi akuntansi manajemen dibagi menjadi empat. Keempat indikator diadopsi dari peneliti terdahulu (Hayati & Yulistia, 2023). Variabel sistem akuntansi manajemen dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu *broad scope*, *timeliness*, *aggregation* dan *integration*.

Hasil penelitian (Ilmy, dkk, 2021) menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian (Widia, 2021) menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. (Nadapdap, 2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian (Rahmi M, 2019) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Selanjutnya, (Vincent, 2022) menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa penerapan sistem informasi akuntansi manajemen memiliki pengaruh searah terhadap kinerja manajerial. Implikasi dari temuan ini bahwa peningkatan sistem akuntansi manajemen akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja manajerial.

4.2.4 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada Hotel Berbintang di Kota Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen pada hotel berbintang di Kota Medan dengan nilai persentase pengaruh sebesar 44,1%. Temuan ini menggarisbawahi peran penting ketidakpastian lingkungan dalam mendorong hotel untuk meningkatkan kualitas sistem informasi mereka. Ketidakpastian ini mencakup berbagai faktor eksternal seperti volatilitas pasar, perubahan regulasi, dan kondisi ekonomi yang tidak stabil. Dalam menghadapi tantangan ini, hotel berusaha untuk memperbaiki dan memperbarui sistem informasi akuntansi mereka agar dapat memberikan data yang lebih relevan dan akurat, yang pada akhirnya mendukung kemampuan mereka untuk beradaptasi dan bersaing secara efektif.

Peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang dipicu oleh ketidakpastian lingkungan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja manajerial hotel. Dengan sistem informasi yang lebih baik, manajer hotel dapat memperoleh data yang lebih terperinci dan terkini mengenai kinerja finansial, operasional, dan aspek lainnya dari hotel. Informasi ini memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi, merencanakan strategi yang lebih efektif, dan mengelola sumber daya dengan lebih efisien. Dengan kata lain, kualitas sistem informasi akuntansi yang tinggi berfungsi sebagai alat yang penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan dan pengambilan keputusan di tingkat manajerial.

Ketidakpastian lingkungan yang signifikan memaksa hotel untuk

berinvestasi dalam sistem informasi akuntansi yang lebih canggih, yang pada gilirannya mendorong inovasi dalam praktik manajerial. Ketika hotel menghadapi ketidakpastian, mereka mungkin merasa terdorong untuk mengadopsi teknologi baru, sistem akuntansi yang lebih kompleks, atau metode analisis yang lebih canggih. Sistem informasi yang diperbarui ini tidak hanya meningkatkan akurasi data tetapi juga mempercepat proses analisis dan pelaporan, memberikan manajer dengan alat yang diperlukan untuk merespons perubahan dengan cepat dan efektif. Dengan demikian, kualitas sistem informasi akuntansi yang lebih tinggi memfasilitasi adaptasi dan respons yang lebih baik terhadap dinamika pasar.

Selain itu, ketidakpastian lingkungan dapat meningkatkan kebutuhan untuk pengelolaan risiko yang lebih baik dan perencanaan yang lebih strategis. Hotel yang menghadapi kondisi yang tidak pasti sering kali perlu merumuskan rencana kontingensi dan strategi mitigasi risiko yang lebih robust. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas memungkinkan manajer untuk melakukan simulasi, analisis skenario, dan proyeksi keuangan yang lebih akurat, membantu mereka dalam merencanakan langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk menghadapi berbagai kemungkinan risiko dan tantangan. Dengan dukungan sistem informasi yang solid, manajer dapat mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan ketahanan operasional hotel.

Dalam konteks kinerja manajerial, kualitas sistem informasi akuntansi yang tinggi dapat berfungsi sebagai pendorong utama untuk peningkatan kinerja keseluruhan. Dengan akses ke informasi yang akurat dan relevan, manajer dapat mengevaluasi kinerja hotel dengan lebih efektif, mengidentifikasi area-area yang membutuhkan perbaikan, dan menerapkan kebijakan yang lebih strategis. Ini tidak

hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi hotel. Hotel yang dapat mengelola dan memanfaatkan informasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul, memungkinkan mereka untuk bersaing lebih efektif di pasar yang kompetitif.

Secara keseluruhan, hubungan antara ketidakpastian lingkungan dan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen pada hotel berbintang di Kota Medan, dengan pengaruh sebesar 44,1%, menunjukkan bahwa adaptasi terhadap kondisi eksternal yang tidak pasti memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas sistem informasi. Peningkatan kualitas sistem ini, pada gilirannya, mendukung kinerja manajerial yang lebih baik, memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih tepat, dan memperbaiki efisiensi operasional. Hotel yang berhasil memanfaatkan informasi yang lebih baik melalui sistem yang ditingkatkan memiliki peluang yang lebih besar untuk meraih keberhasilan jangka panjang dan berkelanjutan dalam industri perhotelan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fajar dan Arfan (2019), Eka Anggraini Aritonang, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen mampu memediasi pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Selanjutnya, hasil penelitian Andayani (2022), Devita (2022) menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

4.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi

Akuntansi Manajemen Pada Hotel Berbintang di Kota Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen pada hotel berbintang di

Kota Medan dengan nilai persentase pengaruh sebesar 10,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi dari seluruh anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai perusahaan berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi. Komitmen organisasi mencakup dukungan penuh dari manajemen puncak hingga staf operasional dalam hal investasi waktu, sumber daya, dan energi untuk pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi akuntansi yang efektif.

Nilai persentase pengaruh sebesar 10,9% menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi secara langsung tetapi juga secara signifikan mendukung berbagai inisiatif yang berkaitan dengan peningkatan sistem tersebut. Komitmen yang kuat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk implementasi teknologi baru, pelatihan berkelanjutan, dan perbaikan sistem yang ada. Dengan adanya dukungan dari semua level organisasi, hotel dapat memastikan bahwa sistem informasi akuntansi mereka dapat memenuhi kebutuhan yang berkembang dan terus beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam industri perhotelan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi juga menyoroti pentingnya keterlibatan dan dukungan manajerial dalam pengembangan sistem informasi. Manajer yang berkomitmen tinggi cenderung lebih aktif dalam merancang, mengimplementasikan, dan memelihara sistem informasi yang berkualitas. Mereka tidak hanya menyediakan sumber daya yang diperlukan tetapi juga memotivasi tim untuk memanfaatkan sistem dengan cara yang optimal. Dengan demikian, keterlibatan aktif dari manajer dan staf dapat meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi, yang pada akhirnya

berkontribusi pada pengelolaan yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang lebih tepat.

Dalam konteks kinerja manajerial, peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi sebagai hasil dari komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan manajer untuk melakukan analisis yang mendalam dan membuat keputusan strategis. Sistem informasi yang berkualitas memungkinkan manajer untuk memperoleh data yang akurat dan terkini, serta melacak kinerja hotel dengan lebih efektif. Dengan informasi yang lebih baik, manajer dapat merespons masalah dengan cepat, merumuskan strategi yang lebih baik, dan mengelola sumber daya secara lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan hotel.

Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi berperan penting dalam memastikan bahwa sistem informasi akuntansi tetap relevan dan efektif dalam jangka panjang. Organisasi yang berkomitmen akan secara proaktif melakukan evaluasi dan pembaruan sistem untuk mengikuti perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan bisnis. Ini mencakup investasi dalam pelatihan staf, pemeliharaan sistem, dan penyesuaian fitur agar sesuai dengan kebutuhan yang berkembang. Komitmen yang konsisten terhadap perbaikan dan inovasi ini membantu hotel untuk tetap kompetitif dan responsif terhadap dinamika pasar yang terus berubah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh sebesar 10,9% terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen menegaskan bahwa dedikasi dan dukungan penuh dari seluruh elemen organisasi adalah kunci untuk mencapai sistem informasi yang efektif dan berkualitas. Komitmen organisasi tidak hanya memfasilitasi pengembangan dan

pemeliharaan sistem yang baik tetapi juga meningkatkan kinerja manajerial, memberikan manfaat strategis dan operasional yang signifikan bagi hotel berbintang di Kota Medan. Dengan kualitas sistem informasi akuntansi yang meningkat, hotel dapat mengelola operasi mereka dengan lebih baik, membuat keputusan yang lebih informasional, dan mencapai keberhasilan jangka panjang dalam industri yang kompetitif.

Hal ini sejalan dengan pendapat Harahap, dkk (2020), Widia (2021) yang menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial

4.2.6. Ketidakpastian Lingkungan Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Yang Dimediasi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada Hotel Berbintang Di Kota Medan.

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dapat memediasi pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang di Kota Medan, dengan nilai persentase pengaruh dimediasi sebesar 35,8%. Sementara itu, tanpa mediator, pengaruh langsung ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 28,8%. Artinya, ada peningkatan atau penguatan pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial ketika kualitas sistem informasi akuntansi manajemen bertindak sebagai mediator. Temuan ini menegaskan pentingnya kualitas sistem informasi akuntansi dalam memperkuat hubungan antara ketidakpastian lingkungan dan kinerja manajerial.

Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berfungsi sebagai mediator yang signifikan, yang memperlihatkan bahwa sistem informasi yang baik dapat meningkatkan kemampuan hotel untuk mengelola dampak ketidakpastian lingkungan secara lebih efektif. Dalam konteks ini, ketidakpastian lingkungan mencakup berbagai tantangan eksternal seperti fluktuasi pasar, perubahan regulasi, dan kondisi ekonomi yang tidak stabil. Ketika kualitas sistem informasi akuntansi tinggi, hotel dapat memperoleh informasi yang lebih akurat dan relevan, yang memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih baik dan strategis dalam menghadapi ketidakpastian ini.

Peningkatan persentase pengaruh menjadi 35,8% ketika kualitas sistem informasi akuntansi manajemen memediasi, menunjukkan bahwa sistem informasi yang berkualitas dapat secara substansial memperkuat dampak ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Kualitas sistem informasi yang tinggi memungkinkan integrasi data yang lebih baik, analisis yang mendalam, dan pelaporan yang lebih akurat. Ini membantu manajer dalam merumuskan strategi yang lebih efektif, merespons perubahan dengan cepat, dan mengelola risiko secara lebih efisien. Dengan informasi yang terstruktur dan tepat waktu, manajer dapat menghadapi tantangan eksternal dengan lebih percaya diri dan terencana.

Dalam peran mediasi ini, kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan ketidakpastian lingkungan dengan kinerja manajerial yang lebih baik. Tanpa mediator, ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh langsung sebesar 28,8% terhadap kinerja manajerial, menunjukkan adanya dampak yang signifikan namun terbatas. Dengan

adanya mediator, pengaruh ini meningkat secara substansial, menyoroti bagaimana kualitas sistem informasi dapat memperbesar efek positif ketidakpastian lingkungan terhadap pengelolaan dan kinerja hotel. Hal ini menandakan bahwa sistem informasi akuntansi yang efektif dapat memainkan peran kunci dalam mengelola dampak ketidakpastian dan meningkatkan kinerja manajerial.

Pentingnya kualitas sistem informasi akuntansi dalam mediasi ini juga mencerminkan kebutuhan hotel untuk berinvestasi dalam teknologi dan sistem informasi yang memadai. Sistem informasi yang berkualitas tidak hanya mendukung pengumpulan dan analisis data yang lebih baik, tetapi juga menyediakan alat yang diperlukan untuk perencanaan strategis dan pengelolaan operasional yang lebih efektif. Dalam menghadapi ketidakpastian, hotel yang memiliki sistem informasi yang kuat dan terintegrasi akan lebih mampu mengatasi tantangan dengan cara yang lebih terstruktur dan berbasis data, meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Sebagai tambahan, kualitas sistem informasi akuntansi yang baik memungkinkan manajer untuk melaksanakan evaluasi kinerja yang lebih akurat dan merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Dengan informasi yang lebih baik, manajer dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian khusus, mengelola sumber daya dengan lebih efisien, dan merespons perubahan pasar dengan lebih cepat. Ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan yang lebih strategis, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja manajerial hotel secara keseluruhan.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan tidak selalu harus menjadi faktor yang merugikan jika dikelola dengan baik melalui sistem informasi yang berkualitas. Sebaliknya, ketidakpastian dapat menjadi pemicu bagi peningkatan sistem informasi dan praktik manajerial yang lebih baik. Dengan sistem informasi akuntansi yang kuat, hotel dapat memanfaatkan ketidakpastian sebagai kesempatan untuk meningkatkan proses pengelolaan dan strategi operasional mereka, mengubah tantangan menjadi peluang untuk inovasi dan perbaikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen memainkan peran penting dalam meningkatkan pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Peningkatan persentase pengaruh menjadi 35,8% menunjukkan bahwa sistem informasi yang berkualitas dapat memperkuat dan memperbesar dampak positif ketidakpastian terhadap kinerja manajerial. Investasi dalam sistem informasi akuntansi yang efektif merupakan langkah strategis yang penting bagi hotel berbintang di Kota Medan untuk menghadapi ketidakpastian dengan lebih baik dan mencapai kinerja manajerial yang optimal dalam industri perhotelan yang kompetitif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fajar dan Arfan (2019), Eka Anggraini Aritonang, dkk (2021), Andayani (2022) yang menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen mampu memediasi pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial.

4.2.7. Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Yang Dimediasi Sistem Informasi Akuntansi Pada Hotel Berbintang Di Kota Medan

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang di kota Medan, dengan nilai persentase pengaruh dimediasi sebesar 35,9%. Sementara itu, pengaruh langsung tanpa mediator adalah sebesar 26,2%. Artinya, kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berperan penting dalam memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja manajerial. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang berkualitas dapat meningkatkan efek positif komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Komitmen organisasi mencakup dedikasi dan dukungan dari seluruh anggota organisasi terhadap tujuan dan strategi perusahaan. Dalam konteks hotel berbintang di kota Medan, komitmen yang tinggi dari manajemen puncak hingga staf operasional sangat penting untuk mencapai kinerja manajerial yang optimal. Ketika semua pihak dalam organisasi berkomitmen pada tujuan bersama, mereka lebih cenderung berkolaborasi secara efektif dan berinvestasi dalam proses dan sistem yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, yang berfungsi sebagai mediator dalam hal ini, memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan disediakan dengan akurat dan tepat waktu.

Peningkatan persentase pengaruh menjadi 35,9% ketika kualitas sistem informasi akuntansi manajemen bertindak sebagai mediator, menunjukkan bahwa sistem informasi yang baik dapat memperbesar dampak positif komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang berkualitas, hotel dapat mengumpulkan dan menganalisis data secara lebih efektif, yang membantu dalam perencanaan strategis dan pengambilan keputusan. Ini memungkinkan manajer untuk menggunakan informasi yang relevan dan akurat dalam mengelola operasi hotel, meningkatkan efektivitas keputusan yang diambil, dan pada akhirnya, berkontribusi pada peningkatan kinerja manajerial.

Dalam hal ini, kualitas sistem informasi akuntansi manajemen bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan komitmen organisasi dengan kinerja manajerial. Tanpa mediator, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial adalah 26,2%, menunjukkan dampak positif yang signifikan namun terbatas. Namun, dengan adanya mediator, pengaruh ini meningkat menjadi 35,9%, menegaskan bahwa sistem informasi akuntansi yang berkualitas dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berperan sebagai faktor kunci dalam mengoptimalkan manfaat dari komitmen organisasi.

Kualitas sistem informasi akuntansi yang baik memungkinkan hotel untuk melakukan evaluasi kinerja yang lebih mendalam dan membuat keputusan yang lebih strategis. Dengan informasi yang lebih akurat dan terkini, manajer dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif, melacak kemajuan terhadap tujuan yang telah ditetapkan, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Sistem

informasi yang berkualitas juga mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan operasional, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja manajerial.

Temuan ini menyoroti pentingnya investasi dalam sistem informasi akuntansi yang baik sebagai bagian dari strategi organisasi. Hotel yang berkomitmen tinggi harus memastikan bahwa mereka memiliki sistem informasi yang mendukung kebutuhan informasi mereka dan dapat mengelola data secara efektif. Sistem informasi akuntansi yang canggih tidak hanya membantu dalam pengumpulan dan analisis data tetapi juga memfasilitasi komunikasi dan koordinasi yang lebih baik antar departemen, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja manajerial.

Selain itu, kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang baik membantu hotel dalam merespons perubahan pasar dan tantangan eksternal dengan lebih cepat dan efektif. Dalam lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian, kemampuan untuk memperoleh dan memproses informasi yang relevan secara cepat sangat penting. Sistem informasi yang berkualitas memungkinkan manajer untuk merespons perubahan dengan strategi yang lebih terinformasi dan adaptif, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja manajerial.

Pentingnya kualitas sistem informasi akuntansi juga mencerminkan kebutuhan untuk melatih dan membekali staf dengan keterampilan yang diperlukan untuk memanfaatkan sistem ini secara efektif. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan staf dalam menggunakan sistem informasi akuntansi dapat memperkuat dampak positif dari sistem tersebut, meningkatkan efektivitas pengumpulan data, dan memastikan bahwa informasi yang dihasilkan dapat digunakan secara optimal untuk pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Peningkatan persentase pengaruh menjadi 35,9% dengan adanya mediator menggarisbawahi bahwa sistem informasi yang berkualitas dapat memperkuat dampak positif komitmen organisasi. Oleh karena itu, manajer hotel harus memprioritaskan pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi akuntansi yang berkualitas untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan memahami peran sistem informasi akuntansi dalam mediasi ini, hotel dapat merencanakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja manajerial dan mencapai tujuan organisasi. Investasi dalam sistem informasi akuntansi yang baik, bersama dengan komitmen organisasi yang tinggi, adalah langkah strategis untuk menghadapi tantangan industri perhotelan dan meraih kesuksesan jangka panjang.

Hal ini sejalan dengan pendapat Harahap, dkk (2020), Widia (2021), David (2022), Abidin (2022) yang menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah :

1. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan arah pengaruh positif pada hotel berbintang di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa manajer yang mampu beradaptasi dan responsif terhadap perubahan dan ketidakpastian lingkungan cenderung meningkatkan kinerja manajerial.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan arah pengaruh positif pada hotel berbintang di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat dedikasi dan kesetiaan terhadap nilai dan tujuan organisasi secara langsung meningkatkan efektivitas manajerial dalam sektor perhotelan. Komitmen yang kuat dari seluruh anggota organisasi mendorong manajer untuk lebih proaktif, terlibat, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal, yang pada gilirannya memperbaiki pengambilan keputusan, meningkatkan koordinasi tim, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya.
3. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan arah pengaruh positif pada hotel berbintang di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas yang baik dari sistem informasi

akuntansi manajemen memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan efisien, yang berdampak positif pada kinerja manajerial di hotel berbintang di Kota Medan.

4. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dengan arah pengaruh positif pada hotel berbintang di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan mendorong peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, karena hotel berbintang di Kota Medan perlu informasi yang lebih akurat dan relevan untuk mengatasi perubahan yang tidak terduga.
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dengan arah pengaruh positif pada hotel berbintang di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat memastikan alokasi sumber daya yang memadai untuk meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, yang penting bagi pengelolaan hotel berbintang di Kota Medan.
6. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dapat memediasi ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan arah pengaruh positif pada hotel berbintang di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial diperkuat dengan adanya kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang baik, yang memungkinkan manajer untuk merespons ketidakpastian dengan lebih efektif.
7. Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dapat memediasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan arah pengaruh

positif pada hotel berbintang di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat kinerja manajerial melalui peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, yang menyediakan manajer dengan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang tepat di hotel berbintang di Kota Medan.

5.2 Saran

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

1. Adakan pelatihan rutin untuk staf hotel tentang cara berkomunikasi secara proaktif mengenai perubahan layanan. Staf harus dilatih untuk menjelaskan manfaat dan alasan di balik perubahan tersebut kepada tamu, baik secara langsung saat check-in maupun melalui materi informasi di kamar. Ini membantu menciptakan pemahaman dan penerimaan yang lebih baik dari pelanggan.
2. Implementasikan sistem survei umpan balik yang mudah diakses, seperti melalui aplikasi mobile atau QR code di area umum hotel. Setelah tamu menggunakan layanan baru, ajak mereka memberikan pendapat dalam waktu nyata. Analisis hasilnya secara berkala untuk melakukan penyesuaian cepat jika diperlukan, serta tunjukkan kepada pelanggan bahwa pendapat mereka dihargai dan diperhatikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja manajerial serta menambah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2016). Pengaruh Akuntabilitas, Objektivitas Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi Study Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 93–112.
- Abdullah, I, & Sari, R. A. (2017). Analisis Fungsi Anggaran Sebagai Alat Pengawasan Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan Pada Kecamatan Medan Denai. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(1), 46–47.
- Adhariani, M. (2017). Analisis Sistem Pengendalian Intern Piutang pada CV. Varia Rasa Banjarmasin. *KINDAI*, 13(3), 290–300.
- Aira, A. (2012). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Pengawasan Anggaran (Studi Empiris Pada Kabupaten Kampar). *Jurnal El-Riyasah*, 3(1), 39–47.
- Aisyah, S., Astuty, W., & Hafsah, H. (2019). Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 2(1), 81-98.
- Amalia, K., Astuty, W., & Sari, E. N. (2019, March). The Influence Characteristics Of Management Accounting Information System On Managerial Performance In Stars Hotels In Medan City. In *Multi-Disciplinary International Conference University of Asahan* (No. 1).
- Amani, F., & Halmawati, H. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perhotelan di Kota Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(2), 299-310.
- Amani, T., Hendra, J., Sukaji, K. A., & Izzah, N. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Inspektorat Kabupaten Probolinggo. *JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 8(1), 76-90.
- Ammy, B. (2017). Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Konservatisme Akuntansi pada Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1).
- Anggasta, E. G., & Murtini, H. (2014). Determinan Senjangan Anggaran dengan asimetri informasi sebagai pemoderasi (Studi pada SKPD Kota Semarang). *Accounting Analysis Journal*, 3(4).
- Anindya, P. A., Jati, S. P., & Nandini, N. (2020). Upaya Menerapkan Standar Pelayanan Minimal di Bidang Kesehatan Berdasarkan Indikator Pelayanan Kesehatan Hipertensi di Puskesmas Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah*

Mahasiswa, 10(2), 30-33.

- Ardila, L. (2013). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran dengan ambiguitas peran dan asimetri informasi sebagai pemoderasi (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Auditya, L., Husaini, H., & Lismawati, L. (2013). Analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Fairness*, 3(1), 21–42.
- Aziz, A. A., Riza, A., & Anwar, A. (2016). Pengaruh evaluasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada satuan kerja perangkat aceh di pemerintah aceh. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2).
- Azizah, N., Tripermata, L., & Meiriasari, V. (2024). PENGARUH INTERAKSI TQM, SISTEM PENGHARGAAN, DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA BBWS SUMATERA VIII PALEMBANG. *Media Mahardhika*, 22(3), 438-451.
- Bachtiar, A. N., & Fitriah, E. (2018). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Perusahaan Farmasi di Kota Bandung, Jawa Barat). *Prosiding Akuntansi*, 830-837.
- Casmadi, Y., & Azis, I. (2019). PENGARUH BIAYA PRODUKSI & BIAYA OPERASIONAL TERHADAP LABA BERSIH PADA PT. ULTRAJAYA MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY, Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 11(1), 41-51.
- Darmawan, D. (2013). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Daulay, A. F., Arfan, M., & Basri, H. (2015). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Keuangan, Dan Pengawasan Intern Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerahkota Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah*, 4(3).
- Fatmah, A. A., & Anggraini, D. T. (2022). Determinan Kinerja Manajerial Dimoderasi Locus of Control. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(1), 29-44.
- Fauziah. (2017). Pengaruh Kompetensi, Independen, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Auditor Bpkp Perwakilan Provinsi Sumatera Utara). *Owner*, 1(1), 37–41. <https://doi.org/10.33395/owner>.

- Febriyanti, D. P., & Muliati, N. K. (2023). Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Komitmen Organisasi, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 4(4), 64-73.
- Friyanty, I. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Manajerial aparat pemerintahan (studi kasus pemerintah daerah indramayu). *Jurnal Tekun Universitas Mercu Buana*, 7(01), 62-79.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Habibie, M. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 2(1), 81-88.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hanel, G. (2013). Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Terhadap Piutang Pada Pt Nusantara Surya Sakti. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 274–281.
- Hani, S. (2015). *Teknik Analisa Laporan Keuangan* (U. Press (ed.)). UMSU Press.
- Hanum, Z, Hafsa, H., & Ritonga, P. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Kampus Islam Swasta di Kota Medan. *Seminar Nasional Teknologi ...*, 1, 811–816.
- Hanum, Zulia, Hafsa, H., & Ritonga, P. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Kampus Islam Swasta di Kota Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 814–819.
- Hanum, Zulia, & Ultari, W. (2019). Analisis Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Pajak Reklame. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 342–358.
- Harahap, S. E. N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 2(1), 10-17.
- Harahap, S. H., & Sari, M. (2023). Accountability, Competence, and Accounting Information Systems on the Performance of Private Schools. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 172–182.

- Harjono, I., & Zulkarnaen, W. (2017). *Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Pengelolaan Lembaga Amil Zakat dan Pengentasan Kemiskinan Terhadap Kepercayaan Muzakki*. 3((2)), 61–69.
- Hayati, R. M., & Yulistia, Y. (2023). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Polda Sumatera Barat. *Ekasakti Pareso Jurnal Akuntansi*, 1(1), 23-34.
- Ilmy, N., Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 129-144.
- ILYASA, Y. (2023). *PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Irti, I. K., Irfan, I., & Sari, M. (2021). The Influence of Management Accounting Information Systems on Managerial Performance with Decentralization as Moderating Variables in PT. *Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8204-8214.
- Ishak, P. (Ed.). (2021). *Kinerja manajerial: ditinjau dari karakteristik sistem akuntansi manajemen, activity based management, desentralisasi*. Cv. Cahaya Arsh Publisher & Printing.
- Jayanti, R. D., & Widodo, H. (2010). Pengaruh ketidakpastian lingkungan dan karakteristik informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial (studi pada perusahaan BUMN di Jawa Timur). *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 2(2), 150-158.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Kaltsun, U., & Rohman, A. (2014). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap Kinerja Manajerial instansi pemerintah melalui sistem pengendalian intern sebagai variabel intervening (Studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Salatiga). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(1), 215–228.
- Khairiyah, D., Junaidi, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Di Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1363-1374.

- Krisnawati, N. P. A., & Suartana, I. W. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(3), 2539-2566.
- Kusnadi, N. S., Oktavia, R., Sukmasari, D., & Yuliansyah, Y. (2022). Pengaruh Partisipasi Penganggaran terhadap Kesenjangan Anggaran dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderasi: Studi Perusahaan di Batam (The Effect of Budgeting Participation to Budgetary Slack with Communication as Intervening Variable: Studies in Batam Companies). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(1), 31-49.
- Mahestu, Y., & Tantawi, R. (2023). PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PENGENDALIAN AKUNTANSI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi pada SKPD Kabupaten Aceh Tamiang). *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra*, 4(1), 13-23.
- Mardiasmo. (2016). *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2016*. Andi.
- Marina, A., Wahjono, S. I., & Suarni, A. (2018). *Sistem informasi akuntansi: teori dan praktikal*. UMSurabaya Publishing.
- Mauliza, S., & Astuti, W. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntabilitas Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Manajerial Majelis Pendidikan Daerah. *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis)*, 8(1), 18–26.
- Melia, P., & Sari, V. F. (2019). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1068–1079.
- Mubarok, N. A. A. L., Harini, S., & Yuningsih, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIRTA INVESTAMA SUKABUMI. *Karimah Tauhid*, 1(5), 632-650.
- Mulyadi. (2014). *Sistem Akuntansi (Keempat)*. Salemba Empat.
- Nadapdap, L., & Azmiana, R. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 200-207.
- Nafarin, M. (2017). *Penganggaran Perusahaan* (3rd ed.). Salemba Empat.
- Nissa, F., Astuti, W., & Sari, E. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi sebagai variabel Moderating. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 169-179.

- Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2013). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Novennia, R. D., & Andayani, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Strategi Bisnis Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. *Reviu Akuntansi, Keuangan, Dan Sistem Informasi*, 1(1), 50-61.
- Nur Haniyah, G., & Lestari, R. (2022). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2 (1), 7–14.
- Paramitha, N. M. A., & Mulyadi, M. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dan Pengambilan Keputusan Investasi Di Pt. Bank Negara Indonesia (Bni) 46 Cabang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 306-317.
- Paryati, R. (2022). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajemen pada PT Dirgantara Indonesia. *Journal of Economics, Accounting, Tax, and Management (JECATAMA)*, 1(2), 39-45.
- Purnamasari, I. D. M. I., Suwendra, I. W., & Cipta, W. (2014). Analisis Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Berdasarkan Value for Money Audit Atas Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Tahun 2007-2011. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Purnomo, L. I. (2014). Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pada Sistem Akuntansi Penggajian Outsourcing Di PT. Mitra Langgeng Sejati. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(3), 361–373.
- Puyo, M., Prasetianingrum, S., & Muliana, S. (2023). Kinerja Manajerial dan Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Penggunaan Teknologi Informasi dan Ketidakpastian Lingkungan. *Value-Relevance*, 1(1), 1-7.
- Rahmawati, D., & Abidin, K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sukses Bahari Logistic Surabaya. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 236-243.
- Rahmi, M. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Human Capital Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. *Bongaya Journal of Research in Accounting (BJRA)*, 2(2), 22-31.
- RAMADHANI, H. D. (2021). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perbankan BUMN Di Kota

Pekanbaru). *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.

- Riyanto, R. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Anggaran Sebagai Variabel Moderating. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 1(1), 19-30.
- Rozi, F., Sari, M., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja Sebagai Variabel Moderating Di Perum Perumnas Regional I Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 21(2), 270-280.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Ayu Rustini, N. K., Sadha Suardikha, I., & Putra Astika, I. B. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintah kabupaten tabanan). *Buletin Studi Ekonomi*, 44263.
- Safitri, H., & Sasanti, E. E. (2022). Evaluasi Kinerja dan Kemampuan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Mataram di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 8(1), 1–15.
- Saipullah, L. (2017). Pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan lingkungan eksternal sebagai variabel moderating. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Sani, C., & Andriany, Y. (2020). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, HUMAN CAPITAL DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL: Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Manajemen Keuangan PT. Semen Padang. *Pareso Jurnal*, 2(4), 269-290.
- Sanputra, A. H. D. (2023). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Kualitas Informasi, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *PRIVE: Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 6(2), 171-182.
- Santoso, U., & Pabelum, Y. J. (2008). Pengaruh penerapan akuntansi sektor publik terhadap Kinerja Manajerial instansi pemerintah dalam mencegah fraud. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Santoso, W., Kusuma, A. R., & Utomo, H. S. (2017). Evaluasi Program Revitalisasi Sarana Bantu Navigasi Pelayaran dan Prasarana Keselamatan Pelayaran Pada Distrik Navigasi Tarakan-Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 557–568.

- Sari, D. L., & Susliyanti, E. D. (2020). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1).
- Sari, E. N., & Lestari, S. (2018). Pengaruh kompetensi dan time budget pressure terhadap kualitas audit pada bpk ri perwakilan provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 81–92.
- Sari, M. (2015). Peran Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Dalam Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara. *Prosiding Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 60, 569–577.
- Sari, N. (2014). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 2(3).
- Sembiring, L. D., & Astuti, W. Irfan.(2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Pematangsiantar. *Prosiding Koferensi Nasional Ke*, 8.
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Sirait, R. J., Sari, E. N., & Astuty, W. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Penyerapan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 8(2).
- Sonia, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen serta Implikasinya terhadap Kinerja Manajerial. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 1(3), 90-107.
- Sopiah, S. (2008). Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(2), 308-317.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan 23). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016b). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- SUPARMUN, H. (2015). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial: Komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan sebagai moderasi. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 17(1), 77-84.
- Syah, A., Daulay, A. R. R., & Zaman, M. Q. (2023). Evaluasi Anggaran Terhadap Akuntabilitas Pada Kantor Wali Kota Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 4(1), 1163–1172.
- Syah, D. H., & Alphi, F. M. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer Memakai Metode ERP Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan BUMN Di Kota Medan. *Penerapan IPTEKS*, 20, 27-32.
- Tjodi, A. M., Saerang, D. P. E., & Kalalo, M. Y. B. (2017). Analisis Sistem Pengendalian Internal Piutang Usaha Pada Pt. Bank Sulutgo Kcp Ranotana. *Jurnal EMBA*, 5(2), 857–866.
- Triyono, N., Kalangi, L., & Alexander, S. (2019). Evaluasi Konsistensi Perencanaan Dan Penganggaran Di Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Utami, W. (2017). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 2(4), 56–68.
- Vincent, R., Panjaitan, D., & Lesmana, D. (2022). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, PERILAKU INOVATIF DAN PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(2), 86-98.
- Wahyuningsih, E., Sastraningsih, E., & Amrizal, G. (2023). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan, Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perhotelan Di Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1749-1759.
- Wokas, B. C. P., Saerang, D., & Mawikere, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 5(2), 921-932.

Medan, Juli 2024

Lampiran : 1 (satu) Set Daftar Pernyataan (Kuesioner)
Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdra/i

.....

Di
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Niperjaya Gulo
NPM : 2220050005
Prodi : Magister Akuntansi –Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Doping (1) : Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA.
Doping (2) : Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani , S.E., M.Si.

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir (Tesis) saya dengan judul **“Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Berbintang di Kota Medan”**. Maka dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i untuk mengisi kuesioner ini dengan penilaian/jawaban secara objektif. Data dari Bapak/Ibu/Sdra/i akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdra/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Niperjaya Gulo

1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : Pria Wanita
- c. Usia : < 30 tahun 30 sd 35 tahun 36 sd 40 tahun >40 tahun
- d. Lama bekerja : < 2 tahun 2 sd 5 tahun > 5 tahun

2. Petunjuk Pengisian

Beri tanda centang (✓) pada kolom yang paling sesuai menurut Anda.

- Keterangan : SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Kinerja Manajerial

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Perencanaan						
1	Setiap manajer berperan dalam penentuan kebijakan rencana kegiatan seperti penyusunan program					
2	Perencanaan jangka panjang manajer mempertimbangkan aspek-aspek operasional dan strategis.					
Investigasi						
3	Manajer selalu melakukan investigasi mendalam sebelum mengambil keputusan					
4	Setiap temuan kesalahan di setiap unit menjadi bahan perbaikan					
Koordinasi						
5	Pertukaran informasi dengan orang dalam organisasi tidak hanya dengan bawahan, tetapi juga pihak lain untuk menyesuaikan program-program					
6	Koordinasi kami memastikan bahwa layanan kepada tamu berjalan dengan lancar dan efisien.					
Evaluasi						
7	Aktivitas Evaluasi dilakukan setiap tahun minimal 1 kali.					
8	Manajer menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan proses kerja					
Supervisi						
9	Manajer selalu mengawasi pelaksanaan tugas bawahan dengan baik					
10	Manajer berperan dalam mengarahkan, membimbing dan mengembangkan bawahan					
Staffing						
11	Manajer memiliki proses yang sistematis dalam merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas.					
12	Manajer memberikan pelatihan yang memadai untuk pengembangan karir staf.					

Ketidakpastian Lingkungan

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Ketidakpastian Pengaruh						
1	Faktor eksternal sering kali mempengaruhi hasil dari rencana bisnis yang sudah direncanakan					
2	Saya merasa tidak yakin mengenai efek jangka panjang dari kebijakan pemerintah					
Ketidakpastian Keadaan						
3	Saya merasa sulit memprediksi perubahan dalam permintaan pasar					
4	Perkembangan teknologi yang cepat mempengaruhi strategi bisnis.					
Ketidakpastian Respon						
5	Respon baik diberikan oleh pelanggan setiap ada perubahan dalam pelayanan yang kami berikan.					
6	Tanggapan dari mitra bisnis terhadap keputusan strategis seringkali tidak dapat diperkirakan					

Komitemen Organisasi

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Komitmen Afektif						
1	Perusahaan saya bekerja saat ini memprioritaskan kesejahteraan karyawan.					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalah saya juga					
Komitmen Berkelanjutan						
3	Saya senantiasa mengerahkan segala upaya agar tujuan organisasi dapat tercapai					
4	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
Komitmen Normatif						
5	Saya memberikan saran dalam menyusun Anggaran untuk mencapai tujuan organisasi					
6	Bekerja dan bertanggungjawab sesuai dengan tugas saya					

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Lingkup Luas						
1	Informasi yang berkaitan dengan kemungkinan peristiwa dimasa yang akan datang selalu tersedia					
2	Informasi mengenai produktifitas seperti layanan pelanggan selalu tersedia					
Agregasi						
3	Perusahaan menyediakan informasi akuntansi secara periodik (bulanan, kuartal dan tahunan)					
4	Data yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.					
Integrasi						
5	Integrasi sistem dapat membantu menghindari duplikasi data dan kesalahan					
6	Sistem informasi akuntansi manajemen mendukung proses pengambilan keputusan dengan menyediakan data yang terintegrasi.					
Tepat waktu						
7	Informasi yang dibutuhkan tersedia setiap waktu dan disampaikan segera setelah proses selesai					
8	Tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan					

129	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
130	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	
131	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	
132	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	
133	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	
134	1	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	
135	1	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
136	2	2	2	4	3	5	4	3	2	2	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	
137	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
138	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
139	1	1	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	
140	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
141	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	3	1	3	2	4	3	3	
142	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	
143	1	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	1	4	3	4	2	
144	1	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4
145	1	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	
146	1	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
147	2	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	
148	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2
149	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	1	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	
150	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
151	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	
152	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	1	1	1	1	2	1	3	2	
153	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	
154	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2
155	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	2	2	
156	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
157	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	
158	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
159	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2
160	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
161	1	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	3	3	3	1	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	5	5	4	4	
162	1	3	3	5	1	5	3	3	4	3	3	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	2	3	1	2	4	3	4	3	
163	1	3	2	5	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	
164	1	3	2	1	1	5	5	5	4	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	5	1	3	2	2	1	5	2	2	
165	1	3	2	2	1	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	5	2	2	2	3	1	3	3	
166	1	3	2	4	4	4	5	5	1	1	1	4	4	5	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	
167	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
168	1	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	
169	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4
170	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
171	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
172	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

173	1	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5		
174	2	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
175	2	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
176	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4		
177	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	
178	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3		
179	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3		
180	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3		
181	1	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	4	4		
182	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2		
183	1	4	2	4	3	5	4	3	2	2	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2		
184	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	
185	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3		
186	1	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4		
187	1	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2		
188	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	2	2	3		
189	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
190	1	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2		
191	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
192	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	3	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
193	1	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
194	1	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	5	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	
195	1	2	2	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
196	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
197	1	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3		
198	1	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
199	1	1	2	2	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
200	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
201	1	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
202	1	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
203	2	2	3	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
204	2	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
205	2	1	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
206	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
207	2	3	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
208	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
209	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
210	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
211	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
212	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
213	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
214	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
215	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
216	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4

**Discriminant Validity
Cross Loading**

	Ketidakpastian Lingkungan	Kinerja Manajerial	Komitmen Organisasi	SIAM
X1.1	0.847	0.548	0.690	0.354
X1.2	0.860	0.587	0.703	0.377
X1.3	0.883	0.528	0.690	0.310
X1.4	0.886	0.569	0.717	0.310
X1.5	0.839	0.452	0.642	0.239
X1.6	0.878	0.577	0.743	0.330
X2.1	0.744	0.629	0.871	0.523
X2.2	0.735	0.544	0.867	0.427
X2.3	0.691	0.588	0.819	0.556
X2.4	0.705	0.558	0.844	0.464
X2.5	0.612	0.646	0.819	0.670
X2.6	0.594	0.654	0.807	0.588
Y1	0.520	0.800	0.625	0.494
Y10	0.568	0.757	0.625	0.485
Y11	0.612	0.803	0.681	0.507
Y12	0.611	0.833	0.692	0.531
Y2	0.539	0.839	0.612	0.484
Y3	0.562	0.815	0.624	0.472
Y4	0.608	0.815	0.611	0.497
Y5	0.374	0.831	0.508	0.593
Y6	0.459	0.849	0.545	0.570
Y7	0.431	0.834	0.518	0.551
Y8	0.408	0.828	0.508	0.519
Y9	0.416	0.766	0.489	0.497
Z1.1	0.322	0.442	0.549	0.844
Z1.2	0.162	0.354	0.409	0.825
Z1.3	0.135	0.370	0.362	0.795
Z1.4	0.210	0.458	0.483	0.853
Z1.5	0.207	0.438	0.450	0.842
Z1.6	0.325	0.548	0.565	0.844
Z1.7	0.434	0.624	0.668	0.879
Z1.8	0.478	0.727	0.625	0.743

R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Manajerial	0.597	0.434
Sistem Informasi Akt Manajemen	0.494	0.470

F-Square

	Ketidakpastian Lingkungan	Kinerja Manajerial	Komitmen Organisasi	Sistem Informasi Akt Manajemen
Ketidakpastian Lingkungan		0.663		0.134
Kinerja Manajerial				
Komitmen Organisasi		0.035		0.700
Sistem Informasi Akt Manajemen		0.158		

Average Varianed Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Ketidakpastian Lingkungan	0.750
Kinerja Manajerial	0.764
Komitmen Organisasi	0.703
Sistem Informasi Akt Manajemen	0.770

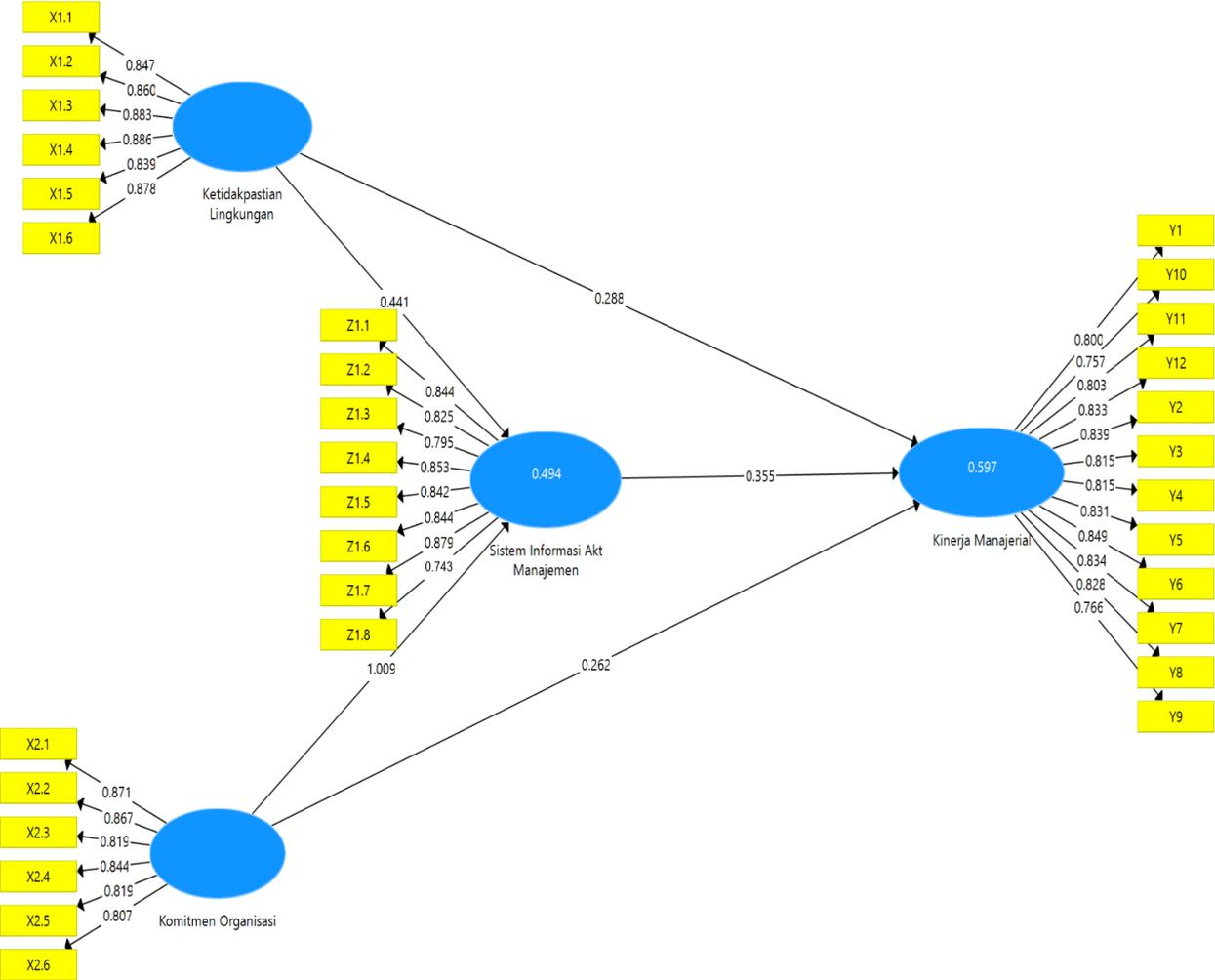
Composite Reliability

	Composite Reliability
Ketidakpastian Lingkungan	0.947
Kinerja Manajerial	0.959
Komitmen Organisasi	0.934
Sistem Informasi Akt Manajemen	0.942

Croncbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Ketidakpastian Lingkungan	0.933
Kinerja Manajerial	0.954
Komitmen Organisasi	0.916
Sistem Informasi Akt Manajemen	0.929

Convergent Validity



Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung T-Statistics dan P- Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Ketidakpastian Lingkungan -> Kinerja Manajerial	0.288	0.157	0.109	3.913	0.000
Ketidakpastian Lingkungan -> Sistem Informasi Akt Manajemen	0.441	0.190	0.138	4.941	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Manajerial	0.262	0.273	0.108	3.224	0.001
Komitmen Organisasi -> Sistem Informasi Akt Manajemen	0.109	0.919	0.112	14.974	0.000
Sistem Informasi Akt Manajemen -> Kinerja Manajerial	0.355	0.444	0.068	7.157	0.000

Pengaruh Tidak Langsung T-Statistics dan P- Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Ketidakpastian Lingkungan -> Sistem Informasi Akt Manajemen -> Kinerja Manajerial	0.358	0.085	0.064	3.990	0.000
Komitmen Organisasi -> Sistem Informasi Akt Manajemen -> Kinerja Manajerial	0.359	0.409	0.083	6.411	0.000