

**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Human Capital*, dan
Ketidakpastian Lingkungan Terhadap
Kinerja Manajerial
(Studi Empiris pada PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan)**

SKRIPSI

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



Oleh

Nama : Rizki Wahyu Istari
NPM : 1405170073
Program studi : Akuntansi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 03 Oktober 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKI WAHYU ISMAYATI
 NPM : 1405170075
 Program Studi : AKUNTANSI
 Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, HUMAN CAPITAL DAN KEPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KERJA MANAJERIAL (Studi empiris pada RT.Lotta Shopping Indonesia di Medan)
 Dinyatakan : *Disetujui*
 * Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Drs. H. HOTMAL HAFID, MM, Ak.

Penguji II

FITEKI SARAGIH, SE, M.Si

Pembimbing

Dr. ARFAN H. H. N., SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : RIZKI WAHYU ISTARI
N.P.M : 1405170073
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN, *HUMAN CAPITAL* DAN
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA
PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA DI MEDAN)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2018

Pembimbing Skripsi

(Dr. ARFAN IKHSAN, SE, M.Si)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(FITRIANI SARAGIH, SE, M.Si)

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Wahyu Istari
NPM : 1405170073
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi

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

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 15 September 2018

Saya yang menandatangani,



Rizki Wahyu Istari



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

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : RIZKI WAHYU ISTARI
NPM : 1405170073
JURUSAN : AKUNTANSI
KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN, HUMAN CAPITAL DAN
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA
PT.LOTTE SHOPPING INDONESIA DI MEDAN)

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
06 Agustus 2018	a. Hasil penelitian dirariskan dengan jelas.		
12 Agustus 2018	a. Hasil angket yang direvisi ditanggapi b. tanggap: dan lampirkan tembus ke mana.		
20 Agustus 2018	a. Hasil data statistik b. tambahkan keterangan dari penelitian tersebut		
03 September 2018	a. Perbaiki data pendukung statistik.		
13 September 2018	a. Selesai bimbingan skripsi.		

Pembimbing Skripsi

Dr. ARFAN IKHSAN, SE, M.Si

Medan, September 2018

Diketahui/Disetujui

Ketua Jurusan

FITRIANI SARAGIH, SE, M.Si

ABSTRAK

Rizki Wahyu Istari, NPM 1405170073. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Human Capital* dan Ketidakpastian lingkungan terhadap Kinerja Manajerial (Studi empiris pada PT. Lotte Shopping Indonesia di medan).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja manajerial, untuk mengetahui pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Human Capital* dan Ketidakpastian lingkungan terhadap Kinerja Manajerial. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel lainnya atau bagaimana variabel mempengaruhi variabel lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian pustaka melalui buku, jurnal, skripsi, artikel, internet dan penelitian lapangan yang melalui kuesioner yang dikirimkan kepada manajer dan setara manajer pada PT. Lotte Shopping Indonesia. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa (1) Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen yang baik dapat mencegah kecurangan akuntansi pada PT. Lotte Shopping Indonesia. (2) *Human capital* berpengaruh terhadap kinerja manajerial, hal ini menunjukkan bahwa *human capital* yang dimiliki seorang karyawan dapat mencegah kecurangan akuntansi pada PT. Lotte Shopping Indonesia. (3) Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan yang dimiliki seorang karyawan dapat mencegah kecurangan akuntansi pada PT. Lotte Shopping Indonesia. (4) Sistem informasi akuntansi manajemen, *human capital*, serta ketidakpastian lingkungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dengan demikian maka semakin tinggi sistem informasi akuntansi manajemen, *human capital*, serta ketidakpastian lingkungan kerja, maka semakin tinggi atau semakin baik pencegahan akuntansi yang dihasilkan karyawan

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Human Capital*, Ketidakpastian Lingkungan, dan Kinerja Manajerial

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Human Capital*, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial (studi empiris pada PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan)”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu, dengan rasa senang hati penulis menerima kritikan dan saran yang bertujuan untuk membangun dan menyempurnakan proposal ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi proposal yang bertujuan untuk kesempurnaan proposal ini, diantaranya :

1. Allah SWT atas berkah, rahmat, hidayah dan nikmat yang telah diberikan- Nya kepada penulis serta Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliah menuju zaman yang kaya dengan ilmu pengetahuan.
2. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Bapak Marjaka dan ibunda tercinta Ibu Sarmi yang tidak henti-hentinya memberikan saya dukungan serta nasehat kepada putri pertamanya ini dalam bentuk apapun, dan tidak pernah lupa untuk memberikan

semangat, harapan, dan doanya sehingga penulis dapat termotivasi untuk mencapai segala cita-citanya terutama dalam menjalankan pendidikan dengan baik dan dapat memperoleh hasil terbaik.

3. Bapak Dr. Agussani, M, AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Ibu Fitriani Saragih, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Ibu Zulia Hanum, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
9. Bapak Dr. Arfan Ikhsan, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan membimbing dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
10. Bapak Sukma Lesmana, S.E., M.Si selaku dosen Penasehat Akademik.
11. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar dan staf bagian administrasi atau biro di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
12. Kepada Pimpinan, Manajerial, serta staf PT. Lotte Shopping Indonesia yang telah mengizinkan penulis melakukan kegiatan riset (penelitian).

13. Kepada teman-teman kelas B Akuntansi Pagi 2014 dan teman-teman konsentrasi Manajemen 2014 yang telah berbagi ilmu dalam menyelesaikan proposal ini.
14. Dan buat semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam melancarkan pembuatan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih banyak memiliki kekurangan, baik dari segi penyajian, bentuk, maupun isi. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun diri yang akan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Demikian kata penghantar penulis, semoga amal dan kebaikan mendapat balasan dari Allah SWT.

Amin Ya Rabbal'alamin.

Medan, 2018

Penulis

Rizki Wahyu Istari
NPM.1405170073

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGHANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Uraian Teoritis	14
1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	14
a. Defenisi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	14
b. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi	14
2. <i>Human Capital</i>	17
a. Defenisi <i>Human Capital</i>	17
b. Komponen <i>Human Capital</i>	18

c. Perkembangan <i>Human Capital</i>	20
3. Ketidakpastian Lingkungan	23
4. Kinerja Menejerial	24
a. Pengertian Kinerja Manajerial	24
b. Pentingnya Kinerja Manajerial	26
5. Penelitian Terdahulu	27
B. Kerangka Konseptual	31
C. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Defenisi Oprasional Variabel	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sempel	41
E. Jenis dan Sumber Data	42
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Teknik Analisis Data	47
1. Statistik Deskriptif	47
2. Uji Kualitas Data	48
3. Uji Asumsi Klasik	50
4. Uji Hipotesis	51
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	54
A. Analisis Hasil Penelitian	54
1.	
DAFTAR PUSTAKA	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Grafik Pertumbuhan Laba 2012-2017	4
Gambar II.1 Kerangka Konseptual	32

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Tabel Pendapatan dan Laba Tahun2012-2017	4
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel III.1 Jadwal Penelitian	41
Tabel III.2 Jumlah Manajer dan Setara Manajer PT.Lotte Shopping Indonesia	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja manajerial merupakan penggabungan dari kata kinerja dan manajemen atau manajerial. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan (Rivai dan Basri, 2005). Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Menurut *George* dalam bukunya *Principles of Management (2005)*, Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut *Schermerhorn* dalam bukunya *Management (2005)*, manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik manusiadan material untuk mencapai tujuan.

Dari kedua kata manajemen dan kinerja, jika digabungkan menjadi satu kata baru yaitu Manajemen Kinerja (*Performance Management*). Beberapa definisi diungkapkan oleh para ahli tentang manajemen kinerja. Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan keefektifan perusahaan. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan (Widarsono, 2007).

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 (Harefa, 2008). Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan kinerja manajerial yang berbeda dengan kinerja karyawan. Pada umumnya kinerja karyawan bersifat konkrit, sedangkan kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuan, serta usaha beberapa orang lain yang berada dalam daerah wewenangnya. Menurut Stooner (1992) kinerja manajerial adalah ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu dalam fungsi-fungsi manajerial antara lain: perencanaan, investasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan (Mahoney, 1963). Pertama, perencanaan meliputi kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur dan pemrograman. Dalam kaitannya dengan fungsi perencanaan, anggaran merupakan tujuan yang ditetapkan organisasi untuk dicapai dalam periode tertentu. Kedua, investigasi merupakan kemampuan dalam mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan dan analisis pekerjaan. Ketiga, pengkoordinasian merupakan kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain dan hubungannya dengan manajer lain. Keempat, evaluasi adalah kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk. Kelima, pengawasan adalah kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan

menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menengani bawahan. Keenam, pengaturan staff adalah kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja untuk merekrut, mewawancarai dan melatih pegawai baru, menempatkan, mempromosikannya dan mutasi pegawai. Ketujuh, negosiasi adalah kemampuan dalam melaksanakan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar-menawar dengan wakil penjual, tawar-menawar secara kelompok. Kedelapan, perwakilan adalah kemampuan dalam menghadiri pertemuan-pertemuan dengan organisasi lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan.

Manajer harus memiliki kemampuan untuk mencapai target , kinerja manajer dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai apa yang telah direncanakan (Mulyadi, 2001). Target harus cukup spesifik, melibatkan partisipasi, realistik dan menantang serta memiliki rentang waktu yang jelas (Juniarti, 2003). Dapat dikatakan pengukuran kinerja manajerial yang baik adalah sejauh mana manajer mampu berkinerja secara optimal dan dapat menghasilkan tujuan yang diinginkan perusahaan. Dilihat dari kondisi saat ini setiap perusahaan menginginkan pertumbuhan laba atau penjualan. Hal ini menuntut kinerja para manajer agar tujuan perusahaan tercapai.

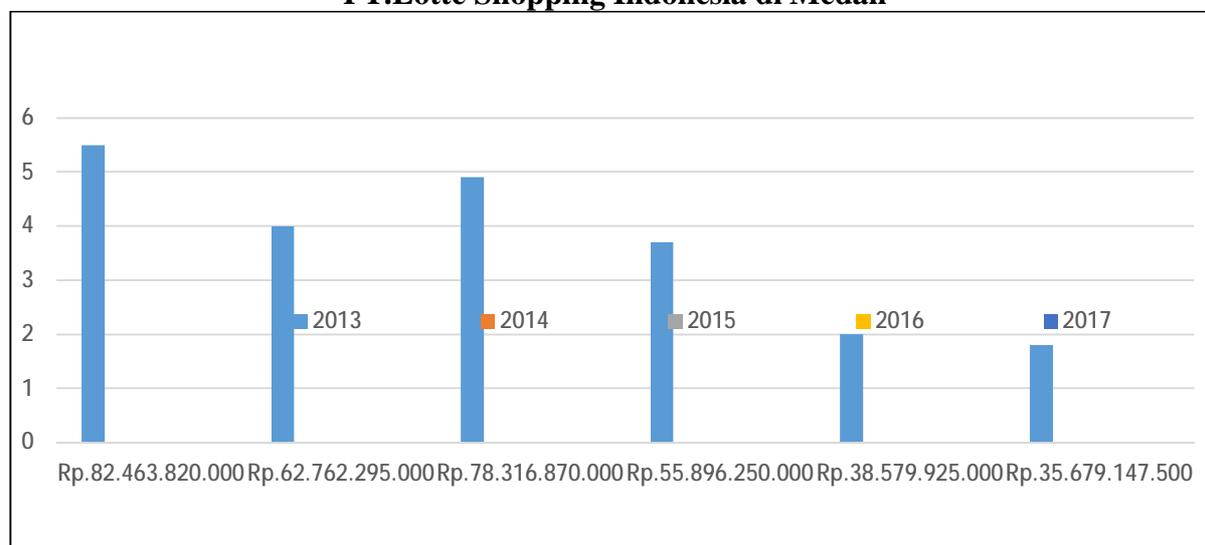
Saat ini PT.Lotte Shopping Indonesia di wilayah Medan mengalami penurunan profit atau laba yang juga menunjukkan penurunan kinerja manajerial. Penurunan laba atau profit PT.Lotte Shopping Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Tabel Pendapatan dan Laba PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan
Tahun 2012-2017

Tahun	Target	Penjualan	Persentase	Beban	Laba
2012	Rp.225.000.000.000	Rp.225.000.360.000	100%	Rp.142.536.540.000	Rp.82.463.820.000
2013	Rp.247.500.000.000	Rp.198.012.550.000	80%	Rp.135.250.255.000	Rp.62.762.295.000
2014	Rp.272.250.000.000	Rp.250.475.320.000	92%	Rp.172.158.450.000	Rp.78.316.870.000
2015	Rp.299.475.000.000	Rp.293.485.500.000	98%	Rp.237.589.250.000	Rp.55.896.250.000
2016	Rp.329.422.500.000	Rp.312.951.375.000	95%	Rp.274.371.450.000	Rp.38.579.925.000
2017	Rp.362.364.750.000	Rp.308.010.037.500	85%	Rp.272.330.890.000	Rp.35.679.147.500

Sumber : Laporan Keuangan PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan

Grafik Pertumbuhan Laba Tahun 2012-2017
PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan



Gambar I.1 Grafik Pertumbuhan Laba 2012-2017

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan bahwa PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan mengalami ketidakstabilan jumlah pendapatan dan beban yang mengakibatkan penurunan laba pada tiap tahunnya. PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan memiliki target yang akan meningkat 10% pada tiap tahunnya dilihat pada tahun 2012 PT.Lotte Shopping Indonesia di

Medan memiliki target penjualan sebesar Rp.225.000.000.000 dan meninggakat pada tahun 2013 sebesar Rp.247.500.000.000. Hal ini di sebabkan oleh rata-rata kenaikan harga produk dari supplier setiap tahun nya sebesar 10%. PT.Lotte terus mengalami penurunan jumlah laba setiap tahunnya di lihat dari tahun 2012 sebesar Rp.82.463.820.000, pada tahun 2013 sebesar Rp.62.762.295.000, tahun 2014 sebesar Rp.78.316.870.000, tahun 2015 sebesar Rp.55.896.250.000, tahun 2016 sebesar Rp.38.579.925.000, dan terus menurun hingga tahun 2017 sebesar Rp.35.679.147.500. Hal ini disebabkan pendapatan penjualan PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan tidak mencapai target yang di berikan perusahaan mulai dari tahun 2013 sebesar 80%, tahun 2014 mengalami kenaikan sebesar 92% dengan jumlah nominal rupiah sebesar Rp.250.475.320.000 tetapi pada tahun 2014 mengalami kenaikan jumlah beban sebesar Rp.172.158.450.000 yang mengakibatkan penurunan jumlah laba. Hal ini yang menyebabkan PT. Lotte Shopping Indonesia di Medan terus mengalami penurunan laba setiap tahunnya hingga tahun 2017.

Dari penjelasan diatas peneliti menduga terjadinya penurunan kinerja manajerial disebabkan karena kurangnya informasi akuntansi manajemen pada PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan. Pengertian informasi akuntansi manajemen menurut Aram dan Scott dalam bukunya *National Association Of Accountant (1983)* mendefenisikan sebagai berikut *“Management accounting is the process of indentification, meansurement, accumulation analysis, preparation and communication of financial information used by management to plan, evaluate and control whitin an organization and to assure appropriate use of and accountability for its resources. Management accounting also comprises the preparation of financial report for non management groups such as share holders, creditors, regulatory agancy and tax authorities”* yaitu akuntansi manajemen adalah proses identifikasi, pengukuran, analisis akumulasi, persiapan dan komunikasi informasi keuangan yang digunakan oleh manajemen untuk merencanakan, mengevaluasi dan mengendalikan whitin

suatu organisasi dan untuk memastikan penggunaan dan akuntabilitas yang sesuai untuk sumber dayanya. Akuntansi manajemen juga terdiri dari penyusunan laporan keuangan untuk kelompok non manajemen seperti pemegang saham, kreditur, agensi peraturan dan otoritas pajak. Menurut Hansen dan Mowen (2010), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah serangkaian sistem informasi yang berasal dari kegiatan pengeluaran (output) dan pemasukan (input) dan memprosesnya untuk mencapai tujuan khusus manajemen. Proses tersebut dapat berupa pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan dan pengelolaan informasi. Informasi akuntansi manajemen yang dihasilkan oleh sistem dapat berupa berbagai macam format yang disesuaikan dengan kebutuhan manajemen dalam perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Contoh dari informasi akuntansi manajemen adalah laporan penjualan per produk, laporan laba rugi per segmen, laporan biaya mutu, laporan prestasi, laporan analisis khusus, dan lainnya (Gordon dan Narayanan, 1984)

Pada dasarnya informasi yang dibutuhkan oleh setiap tingkat manajemen berbeda-beda satu sama lainnya. Informasi akuntansi manajemen diperlukan oleh berbagai tingkat manajemen, baik manajemen atas, manajemen menengah, maupun manajemen bawah untuk pengambilan keputusan. Keputusan yang dibuat oleh manajemen bawah biasanya adalah keputusan yang terstruktur artinya bahwa keputusan tersebut bersifat rutin atau berulang dan terdapat prosedur atau metode yang jelas untuk menanganinya. Manajemen tingkat bawah misalnya supervisor, memerlukan informasi akuntansi manajemen untuk melaksanakan dan mengendalikan kegiatan harian mereka. Tugasnya melatih dan mengawasi kinerja dari bawahan dan bertanggung jawab atas kegiatan operasional. Manajemen tingkat atas seperti direktur dan para wakil direktur, memerlukan informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan untuk melakukan perencanaan strategis (strategic). Manajemen tingkat ini biasanya dihadapkan pada keputusan yang sifatnya tidak terstruktur yang memerlukan penilaian manajerial. Keputusan yang tidak terstruktur, biasanya tidak rutin, dan tidak ada

metode universal yang dapat digunakan. Contoh keputusan jenis ini adalah keputusan melakukan merger atau akuisisi. Manajemen tingkat atas bertanggung jawab atas keseluruhan organisasi meliputi penentuan tujuan organisasi, menetapkan strategi, mengawasi lingkungan eksternal, serta mengambil keputusan yang mempengaruhi organisasi secara keseluruhan. Manajemen menengah seperti kepala cabang, memerlukan informasi yang dapat digunakan untuk mengendalikan dan menilai kinerja unit operasi. Tujuannya sejalan dengan sasaran dan rencana manajemen tingkat atas serta menerapkan strategi sub unit untuk mencapai tujuan organisasi.

Sistem informasi akuntansi tidak hanya di perlukan oleh pihak manajemen intern perusahaan saja tetapi juga ada pihak-pihak yang memerlukan informasi akuntansi lainnya seperti pemegang saham, para kreditor, aparaturn pemerintah, dan pengusaha perpajakan. Karakteristik informasi yang bermanfaat berdasarkan persepsi para manajerial sebagai pengambil keputusan dikategorikan kedalam empat sifat yaitu broadscope, timeliness, aggregation, dan integration. Menurut Chin (1995), salah satu penelitiannya mengungkapkan bahwa karakteristik informasi akuntansi manajemen yang berupa aggregation, broadscope, integration, dan timeliness mampu meningkatkan kinerja manajerial. Pada umumnya, desain sistem akuntansi manajemen hanya terbatas pada informasi keuangan historis. Kondisi keuangan yang memburuk dan kekurangan catatan akuntansi akan membatasi akses untuk memperoleh informasi yang diperlukan oleh manajemen yang di gunakan untuk pengambilan keputusan, sehingga menyebabkan kegagalan pada perusahaan. Untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi manajemen, maka rancangan sistem akuntansi manajemen tidak hanya berorientasi pada data financial saja tetapi berorientasi pada data yang bersifat eksternal dan non financial (pemasaran, inovasi, produk, perencanaan strategis dan informasi lainnya) yang berguna untuk pengambilan keputusan.

Beberapa penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Marina (2009) telah melakukan penelitian terhadap perusahaan manufaktur di Surabaya dan menemukan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimana agregat informasi sistem akuntansi manajemen yang tinggi akan mempunyai pengaruh negatif pada kinerja manajerial. Pada riset yang dilakukan oleh Gul dan Chia (1994) menunjukkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dengan struktur organisasi berhubungan positif dengan kinerja manajerial, yang berarti apabila kondisi tingkat struktur organisasi tinggi para manajer didukung dengan ketersediaan karakteristik sistem akuntansi yang tinggi pula.

Variabel berikutnya yang diduga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja manajerial adalah *Human Capital*. *Human capital* merupakan kunci perusahaan agar dapat memenangkan persaingan. Apabila perusahaan-perusahaan tersebut mengacu pada perkembangan yang ada yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan, maka perusahaan-perusahaan di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Schermerhon (2005) *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi, dan komitmennya. Menurut Bontis (2000), pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi. Menurut Totanan (2004), sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya sumber daya manusia yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Penilaian kinerja

berbasis *human capital* merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan perusahaan kedepan.

Menurut Mayo (2000), mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah *human capital* yaitu sumber daya manusia dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya. Tentunya hal ini berdampak positif bagi perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja sumber daya manusia meningkat pula kinerja manajerial karena pada intinya manusialah yang akan mengimplementasikan dalam kinerja manajerial. *Human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan dalam persaingan global saat ini.

Dengan demikian hubungan *human capital* adalah kemampuan sumber daya manusia yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama dapat menghasilkan nilai tambah yang berbeda yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan. Tentunya hal ini berdampak positif bagi perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja sumber daya manusia meningkat pula kinerja manajerial karena pada intinya manusialah yang akan mengimplementasikan dalam kinerja manajerial. *Human capital* juga dapat dijadikan kunci dalam persaingan bisnis saat ini.

Ketidakpastian lingkungan merupakan salah satu faktor yang sering menyebabkan organisasi melakukan penyesuaian terhadap kondisi organisasi dengan lingkungan. Seseorang mengalami ketidakpastian karena merasa tidak memiliki informasi yang cukup untuk

memprediksi keadaan pada masa yang akan datang. Bagi suatu organisasi, sumber utama ketidakpastian berasal dari lingkungan yang meliputi pesaing, konsumen, pemasok, regulator, dan teknologi yang dibutuhkan. Dwirandra (2007) menyatakan bahwa ketika persepsi ketidakpastian lingkungan tinggi, organisasi membutuhkan tambahan informasi untuk mengantisipasi kompleksitas lingkungan. Semakin canggih laporan yang dihasilkan dari informasi sistem akuntansi manajemen akan dapat lebih membantu mengurangi ketidakpastian dan memperbaiki kinerja manajerial.

Ketidakpastian lingkungan rendah mendorong terjadinya penyalahgunaan anggaran dan menyebabkan kinerja manajerial menjadi kurang baik dikarenakan keterbatasan atasan dalam menganalisis seluruh informasi. Walaupun pada kondisi ketidakpastian rendah informasi mudah diperoleh, kemampuan analisis atasan tetap terbatas. Atasan tidak sepenuhnya dapat mengakses dan memproses informasi terutama informasi teknis yang lebih dikuasai bawahan yang membidangnya. Atasan perlu bantuan bawahan untuk memproses informasi agar menghasilkan analisis yang akurat. Kondisi ini dapat dimanfaatkan bawahan untuk melakukan tindakan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutapa (2003) menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, ketidakpastian lingkungan dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di wilayah Jawa Tengah. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem akuntansi manajemen, ketidakpastian lingkungan dan desentralisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Tetapi peneliti mengganti variabel independen yaitu desentralisasi menjadi *human capital*. Itu dikarenakan menurut pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ongkorahardjo dkk. (2008) yang menganalisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja perusahaan pada kantor akuntan publik di Indonesia. Penelitian tersebut menyatakan bahwa

kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh perusahaan dan merupakan suatu proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai *human capital* untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Alasan peneliti melakukan penelitian pada PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan adalah peneliti ingin mengetahui apakah sistem informasi akuntansi manajemen, *human capital*, dan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi kinerja manajerial, dan manakah variabel yang paling mempengaruhi diantara ketiganya. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial (studi empiris pada PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan)”**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian tersebut adalah:

1. Dilihat dari menurunnya penjualan pada PT. Lotte Shopping Indonesia, perusahaan menuntut adanya peningkatan kinerja para manajer.
2. Sistem informasi akuntansi manajemen yang belum akurat dan tepat waktu terbukti dengan lamanya pengambilan keputusan manajer yang mempengaruhi pertumbuhan penjualan.
3. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tidak memberikan peningkatan bagi perusahaan yang menuntut adanya peningkatan pada penjualan perusahaan.
4. Keterlambatan penyesuaian kondisi organisasi dan lingkungan dan ketidakcukupan informasi dimasa yang akan datang yang berguna untuk pengambilan keputusan bagi para manajer yang juga mempengaruhi penjualan dimasa yang akan datang.

C. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka pertanyaan peneliti yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen dapat mempengaruhi kinerja manajerial ?
2. Apakah *human capital* dapat mempengaruhi kinerja manajerial ?
3. Apakah ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi kinerja manajerial ?
4. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen, *human capital* dan ketidakpastian lingkungan secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi kinerja manajerial ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas adapun tujuan dan manfaat penelitian, yaitu:

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
- b. Mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja manajerial.
- c. Mengetahui pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial.
- d. Mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, *human capital* dan ketidakpastian lingkungan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja manajerial.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Bagi peneliti diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai

pembahasan kinerja manajerial dan memberikan kesempatan bagi para peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan dan memperluas penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Lotte Shopping Indonesia. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak intern dalam membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai perbaikan kinerja manajerial sehingga akan membantu dalam pencapaian tujuan secara umum.

c. Bagi Universitas

Bagi akademis penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja manajemen, sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai dasar penelitian selanjutnya tentang kinerja manajemen.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

a. Definisi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan *output* dengan menggunakan *input* dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen (Hansen dan Mowen, 2007). Sistem informasi akuntansi manajemen tidak terikat oleh suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari proses pemasukan dan pengeluaran. Kriteria tersebut fleksibel dan berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai manajemen.

Tujuan umum sistem akuntansi manajemen menurut Hansen dan Mowen (2007) adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan informasi yang digunakan dalam perhitungan harga pokok jasa, produk dan tujuan lain yang diinginkan manajemen.
- 2) Menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.
- 3) Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan. Informasi akuntansi manajemen dapat membantu mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah, dan mengevaluasi kinerja.

Jadi informasi akuntansi manajemen dibutuhkan dan dipergunakan dalam semua tahap manajemen, termasuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan.

b. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Informasi yang diterima oleh pihak-pihak manajemen sangat beraneka ragam dalam bentuk maupun fungsinya. Dengan beragam informasi yang diterima oleh manajemen maka perlu

dipilih dan dikelompokkan karakteristik informasi yang dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian kinerja manajerial (Mahmood dan Mann, 2000).

Menurut Keiso (2007) karakteristik kualitatif dari informasi akuntansi keuangan adalah sebagai berikut:

- 1) Relevan (*relevance*) adalah kepastian informasi yang dapat mendorong suatu keputusan apabila dimanfaatkan oleh pemakai untuk kepentingan memprediksi hasil dimasa depan yang berdasarkan kejadian masa lalu dan sekarang.
- 2) Reliabilitas (*reliability*) yaitu informasi akuntansi dapat dianggap handal jika dapat diverifikasi, disajikan secara tepat, serta bebas dari kesalahan dan bias. Reliabilitas sangat diperlukan oleh individu-individu yang tidak memiliki waktu atau keahlian untuk mengevaluasi isi faktual dari informasi.
- 3) Daya banding (*comparability*), yaitu informasi akuntansi yang dapat dibandingkan dengan menyajikan kesamaan dan perbedaan dasar dalam perusahaan.
- 4) Konsistensi (*consistency*) yaitu keseragaman dalam penetapan kebijakan dan prosedur akuntansi yang tidak berubah dari periode ke periode.

Dari hasil penelitian Chenhall dan Morris (1986) menemukan bahwa karakteristik informasi akuntansi manajemen yang bermanfaat bagi para manajerial sebagai pengambil keputusan dikategorikan kedalam empat sifat yaitu:

1) *Broadscope*

Broadscope adalah informasi yang memperlihatkan dimensi fokus, time horizon, dan kuantifikasi. Dalam melaksanakan tugasnya manajer membutuhkan informasi dari berbagai sumber yang sifatnya luas (Robbins, 2001). Karena itu pihak-pihak manajemen membutuhkan informasi yang memiliki karakteristik *broadscope* 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 (Chin, 1995).

2) *Agregastion*

Informasi disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas, tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal atau model analitikal informasi hasil akhir yang didasarkan pada area fungsional (seperti pemasaran, produksi, penjualan) atau didasarkan pada waktu (seperti bulanan, kuartal, tahunan). 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 (Chin, 1995).

3) *Integration*

Informasi yang mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dan bagian lain (Nazaruddin, 1998). Informasi yang terintegrasi berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan pengambilan keputusan yang beraneka ragam. Manfaat informasi yang terintegrasi dirasakan penting saat manajer diharapkan 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 (Chin, 1995).

4) Timeliness

Menyatakan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian (Echols dan Sadily 1996). Informasi dikatakan tepat waktu apabila informasi tersebut mencerminkan kondisi terkini dan sesuai dengan kebutuhan pihak-pihak manajemen. Informasi yang tepat waktu akan membantu pihak-pihak manajemen dalam pengambilan. Apabila informasi tidak disampaikan dengan tepat waktu akan menyebabkan informasi kehilangan nilai didalam mempengaruhi kualitas keputusan (Chusing dan Romney, 1994:16)

2. *Human Capital*

a. Definisi *Human Capital*

Bontis (2000) menyatakan bahwa *intellectual capital* adalah faktor yang terdiri dari *human capital*, *social capital*, and *organisational capital*. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan, kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu perusahaan.

Menurut Stewart (1997:12) *human capital* diartikan sebagai manusia yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan.

Fitzenz (2000) mendeskripsikan *human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen.
- 2) Kemampuan seseorang untuk belajar yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat.
- 3) Motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

b. Komponen Human Capital

Menurut Mayo (2000) *human capital* memiliki lima komponen. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan, kelima komponen tersebut meliputi:

1) Kemampuan Individu (*Individual Capability*)

Kecakapan individu dapat dibagi kedalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata (*actual ability*) yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi) yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang. Kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan (*herediter*). Kecakapan potensial dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan dasar umum (*inteligensi* atau kecerdasan) dan kecakapan dasar khusus (bakat atau *attitudes*).

Bagian dari nilai aset manusia adalah akumulasi dari pengetahuan yang mereka miliki dan sifatnya yang tidak terlihat oleh orang lain, pengalaman yang terdahulu, kemauan seseorang, dan waktu untuk belajar dapat dihasilkan sekumpulan pengetahuan yang sangat bermanfaat didunia kerja.

2) Motivasi individu (*Individual motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*) (Mangkunegara, 2005). Motivasi individu adalah salah satu hal yang penting dalam pembentukan karakter individu dalam mengembangkan kemauan dan keinginan yang besar dalam dunia kerja. Dengan kemampuan seseorang yang berbeda-beda namun tidak menjamin kinerja seseorang tersebut baik jika tidak memiliki motivasi dalam bekerja.

3) Gaya kepemimpinan (*The Leadership style*)

Menurut sejarah, masa “kepemimpinan” muncul pada abad 18. Ada beberapa pengertian kepemimpinan. “Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu” (Tannebaum et al., 1991:24).

4) Budaya organisasi (*The Organization Climate*)

Menurut Schein (1992) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk anggota yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

5) Kerjasama Tim yang Efektif (*Workgroup effectiveness*)

Kerjasama Tim yang Efektif (*Workgroup effectiveness*) Efektifitas tim kerja didasarkan pada dua hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi pribadi anggotanya serta komitmen mereka. Hasil produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kinerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan-tujuan tim. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas tim yaitu konteks organisasional,

struktur, strategi, lingkungan budaya, dan sistem penghargaan. Karakter tim yang penting adalah jenis, struktur dan komposisi tim. Karakteristik-karakteristik tim ini mempengaruhi proses internal tim, yang kemudian mempengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma-norma, dan konflik supaya dapat membangun tim yang efektif.

c. Pengembangan *Human Capital*

Upaya pengembangan sumber daya manusia mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan. Namun hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja manajerial pula. Menurut Wibowo (2012) terdapat empat taktik yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan pekerja, yaitu mendesain ulang pekerjaan (*job redesign*), delegasi (*delegation*), pelatihan keterampilan (*skill training*), dan pengembangan karier (*career development*).

1) Job Redesign

Apabila pimpinan percaya bahwa bawahan dapat memberi kontribusi pada tingkat yang lebih tinggi, maka jangan sekedar diberi tambahan tanggung jawab baru. Apabila demikian hanya akan membuat pekerja kelelahan atau *burn out*. Sebaliknya, dilakukan perancangan ulang pekerjaan dengan menyerahkan pekerjaan kepada pekerja yang lebih tepat. Bawahan potensial hanya mendapat tugas mudah, perlu diberikan beban tugas dengan tingkat yang lebih tinggi yang menyangkut tantangan dan pembelajaran. Sedangkan tugas yang ditinggalkan diserahkan kepada orang lain yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi organisasi. Titik awal untuk rancang ulang pekerjaan adalah

mengadakan inventarisasi secara berhati-hati dari semua tugas yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Tugas mungkin terdapat pada *job description* formal atau dalam catatan penilaian kinerja. Apabila telah mempunyai daftar tersebut, perlu dilihat peluang membongkar tugas. Namun, perlu diingat bahwa seseorang yang selalu melakukan pekerjaan yang sama tidak berarti melakukan pekerjaan terburuk. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi dan memberikan tambahan aktivitas yang lebih menantang.

2) *Task Delegation*

Job redesign bersifat menggeser pekerjaan secara permanen. Tetapi dalam beberapa hal, perubahan permanen tidak sesuai. Mungkin kita hanya memberi penugasan kepada bawahan secara periodik yang memberi tantangan dan pengalaman. Pendelegasian tugas merupakan mekanisme manajerial yang lebih sesuai untuk melakukan ini. Delegasi adalah pemberian tugas spesifik atau proyek dari satu orang kepada lainnya. Apabila kita mendelegasikan, kita tidak hanya mentransfer pekerjaan kepada orang lain, tetapi juga akuntabilitas untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. Delegasi adalah salah satu keterampilan yang paling penting ditunjukkan oleh manajer yang sukses. Delegasi yang efektif memberi manfaat nyata kepada pimpinan, bawahan, dan organisasi. Apabila kita mendelegasikan tugas, kita mengurangi beban tugas dan tingkat stress dengan menggeser sebagian pekerjaan yang harus dilakukan. Hal ini memberikan lebih banyak waktu untuk memfokus pada aktivitas yang memerlukan keterampilan dan kewenangan unik seperti perencanaan, analisis bisnis, mengontrol operasi, mendapatkan sumber daya, dan berhubungan dengan masalah manusia. Delegasi juga memperbaiki tingkat kepercayaan antara atasan dan bawahan. Demikian pula, pekerja yang baik mendapat manfaat dari delegasi

tugas dan proyek. Setiap saat kita mendelegasikan penugasan, berarti memberi kesempatan peluang seseorang untuk belajar bagaimana menerima tanggung jawab, merencanakan pekerjaan, dan mendapatkan kolaborasi dengan orang lain. Kenyataannya, pendelegasian memberi pekerja pengalaman dengan pekerjaan material.

3) *Skill Training*

Pelatihan keterampilan adalah metode lain dari pengembangan pekerja, dengan tujuan untuk menjaga keterampilan pekerja searah dengan kemajuan teknologi dan praktik bisnis dan membantu pekerja menguasai keterampilan yang mereka perlukan untuk membuat kontribusi dan kemajuan lebih besar dalam perusahaan. Pelatihan keterampilan merupakan pengaturan yang bersifat saling menguntungkan. Unit kerja, perusahaan, atau organisasi yang mengusahakan pelatihan keterampilan yang sangat efektif memperoleh manfaat dari pekerja yang bekerja baik dalam standar sekarang. Pekerja memperoleh manfaat dengan memelihara *employ ability* atau kemampuan untuk dipekerjakan, dan dalam beberapa hal, beruntung naik ke tingkat yang lebih tinggi. *Skill training* dapat bersifat informal biasanya dilakukan sebagai *on the job training*. Ini merupakan bentuk pelatihan yang lebih murah, karena tidak membawa pekerja keluar dari produksi dan merupakan pendekatan yang paling umum pada keterampilan dibawah bimbingan senior atau yang telah berpengalaman. *Formal training* lebih mahal daripada *on the job training* karena membawa pekerja keluar dari pekerjaannya, menggunakan pelatih, dan tergantung materi kurikulum yang harus dikembangkan dan dijaga agar selalu *up to date*.

4) *Career Development*

Pengembangan karier merupakan *terminology* yang menjelaskan banyak pengalaman pelatihan, penugasan kerja, dan hubungan *mentoring*. Setiap organisasi atau perusahaan bermaksud mendapatkan orang yang berharga dan mengisi lowongan yang disebabkan adanya pekerja yang memasuki masa pensiun atau keluar dari pekerjaan. Untuk menjaga kontinuitas dan pertumbuhan organisasi harus menjalankan pengembangan karier. Akhirnya, praktik ini akan membentuk orang kuat yang pada suatu hari memimpin perusahaan sebagai *professional* teknis, manajer, dan *eksekutif senior*. Orang dari bagian sumber daya manusia sering menyebut sebagai *career ladder* atau tangga karier, ketika berbicara tentang *career development*. A *career ladder* adalah serangkaian tahapan yang memindahkan pekerja berbakat dan dapat dipromosikan melalui posisi yang secara progresif lebih menantang dan bertanggung jawab.

Pengembangan sumber daya manusia menyangkut pembelajaran atau *learning* yang akan membantu organisasi dan kemudian sumber daya manusia dalam kariernya. Banyak organisasi menggunakan *terminology learning* daripada *training* untuk menekankan bahwa aktivitas yang terikat didalamnya adalah sebagai bagian dari proses pengembangan yang bersifat luas dan menyangkut lebih banyak hal daripada sekadar mendapatkan keterampilan manual atau teknis secara langsung. *Learning* menyatakan secara tidak langsung bahwa pengembangan yang sedang berjalan dan pengembangan berkelanjutan menambah keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan dari lingkungan eksternal yang dihadapi organisasi. Fokus pada *learning* menekankan pada hasil daripada proses, membuat pendekatan ini lebih cocok bagi eksekutif senior. Namun semua pembelajaran sumber daya manusia yang tidak

diperkuat oleh sistem *reward* organisasi, mempunyai peluang kecil berdampak pada perilaku dan kinerja sumber daya manusia.

3. Ketidakpastian Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan yang dimaksud adalah persepsi responden atas ketidakmampuan individu untuk menilai probabilitas dirinya sebesar keputusan yang telah dibuat, akan gagal atau berhasil yang disebabkan karena kesulitan untuk memprediksi kemungkinankemungkinan yang akan terjadi.

Teori kontinjensi atas ketidakpastian lingkungan yang dipelopori oleh Stalker dan Burn (1961), mengidentifikasi tipe struktur dan praktik manajemen yang tepat untuk berbagai kondisi yang lingkungannya berbeda. Kedua peneliti tersebut menyimpulkan bahwa organisasi yang mekanis (dengan ciri pembagian tugas yang spesifik dan tegas) tepat untuk lingkungan yang stabil sedangkan organisasi yang organik dengan ciri dan kontrol lebih sulit dalam situasi operasi yang tidak pasti) disebabkan oleh kejadian-kejadian dimasa akan datang tidak dapat diprediksi.

Dalam kondisi ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan sangat tinggi, informasi merupakan komoditi yang sangat berguna sekali dalam proses kegiatan perencanaan dan kontrol dalam suatu organisasi. Heterogenitas dan dinamika lingkungan sebagai sumber utama ketidakpastian lingkungan, membutuhkan rentang sasaran yang memungkinkan untuk dicapai. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas, keanekaragaman aktivitas yang tidak terduga, ketidakstabilan dan turbulensi lingkungan sulit diprediksi. Bagaimanapun, dalam situasi tidak pasti respon yang cepat terhadap perubahan akan sulit diprediksi. Semua itu disebabkan oleh pencapaian sasaran dalam kondisi yang tidak menentu lebih besar tantangannya daripada kondisi stabil. Umpan balik tepat waktu akan sangat diharapkan.

4. Kinerja Manajerial

a. Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan keefektifan perusahaan. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan (Widarsono, 2007).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Prof. Dr. Wibowo, 2007). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Seberapa baik seorang manajer melakukan perannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang merupakan isu utama yang banyak diperdebatkan dalam penelitian akhir-akhir ini.

Narsa (2007) menyatakan kinerja manajerial adalah adalah kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. Kinerja personel meliputi delapan dimensi yaitu:

- 1) Perencanaan, dalam arti kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, dan pemrograman.

- 2) Investigasi, yaitu kemampuan mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan.
- 3) Pengkoordinasian, yaitu kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, dan hubungan dengan manajer lain.
- 4) Evaluasi, yaitu kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.
- 5) Pengawasan (*supervisi*), yaitu kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan.
- 6) Pengaturan *staff* (*staffing*), yaitu kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi pegawai.
- 7) Negosiasi, yaitu kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual, tawar-menawar secara kelompok.
- 8) Perwakilan (*representatif*), yaitu kemampuan dalam menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang memegang posisi

manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial. Berbeda dengan kinerja karyawan yang umumnya bersifat konkrit, kinerja manajerial adalah bersifat abstrak dan kompleks (Mulyadi dan Johny, 2001).

b. Pentingnya Kinerja Manajerial

Menurut Mulyadi dan Johny (2001) menjelaskan pentingnya kinerja manajerial sebagai berikut:

- 1) Memungkinkan tim manajemen yang bertanggung jawab mewujudkan kinerja manajerial dapat bekerja *in concert*.
- 2) Memungkinkan setiap anggota tim melakukan alignment atas kinerja yang dihasilkan dengan kinerja anggota tim yang lain.
- 3) Memungkinkan dilakukannya evaluasi terhadap konsistensi kinerja manajerial.
- 4) Memungkinkannya dilakukannya evaluasi kekuatan dan kelemahan setiap jika lingkungan bisnis menuntut perubahan tertentu.

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah membahas mengenai kinerja manajerial dan beberapa faktor yang telah mempengaruhinya telah banyak dibahas oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut telah banyak memberikan referensi dan kontribusi pada penelitian ini. Berikut ini peneliti tampilkan tabel yang menunjukkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja manajerial serta beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun) & Judul Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Solechan dan Setiawati (2009) "Pengaruh Karakteristik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 2. Sumber Data: <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik sistem akuntansi

	Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi sebagai variabel moderating terhadap Kinerja Manajerial (Studi empiris perusahaan manufaktur di Kabupaten Semarang)".	<p>manufaktur di Kabupaten Semarang</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 68 Responden (Manajer Perusahaan) 4. Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda 5. Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen • Desentralisasi • Kinerja Manajerial 	<p>manajemen (X_1) terhadap kinerja manajerial (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Desentralisasi (X_2) terhadap Kinerja Manajerial (Y) 3. Secara parsial (Individu) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Karakteristik SAM dan Desentralisasi sebagai variabel Moderating (X_1, X_2) terhadap Kinerja Manajerial (Y)
2.	Ongkorahardjo dkk. (2008) "Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 2. Sumber Data: <ul style="list-style-type: none"> • Kantor Akuntan Publik di Indonesia 3. Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 44 Responden 4. Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda 5. Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Human Capital • Kinerja Perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Individual Capability</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Akuntan Publik, semakin tinggi individual capability yang dimiliki oleh para karyawan pada Kantor Akuntan Publik tersebut maka semakin tinggi pula kemampuan Kantor Akuntan Publik untuk meningkatkan kinerjanya. 2. <i>The organizational climate</i> juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Akuntan Publik, walaupun pengaruhnya tidak sebesar pada variabel individual capability yang sangat dominan, meskipun demikian budaya organisasi perlu dan sangat penting untuk ada dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendorong serta memotivasi para karyawan untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum bagi perusahaan. 3. Pengujian secara bersama-sama atas variabel individual capability dan the organizational climate menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

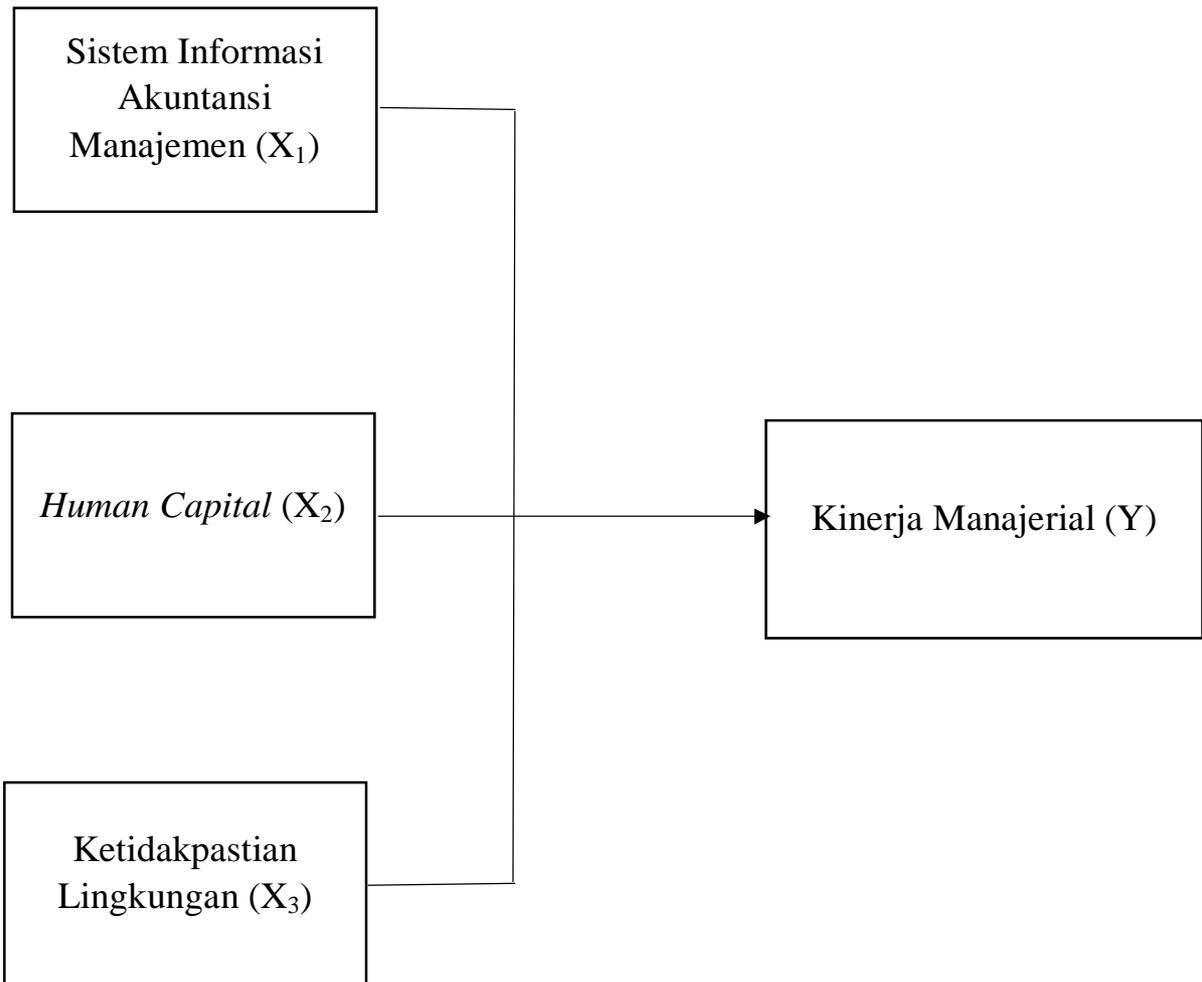
			KAP, apabila dikelola secara bersama-sama dengan baik.
3.	Sutapa (2003) "Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan (Perceived Environmental Uncertainty) dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 2. Sumber Data: <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan manufaktur di Jawa Tengah 3. Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 73 Responden (Manajer Pemasaran dan Manajer Produksi) 4. Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda 5. Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Sistem Akuntansi Manajemen • Ketidakpastian Lingkungan • Desentralisasi • Kinerja Manajerial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meskipun Sistem Akuntansi Manajemen tidak dapat menjamin keberhasilan aktivitas dalam perusahaan, namun efektifitas sistem akuntansi manajemen dapat menciptakan informasi akuntansi yang diperlukan dalam menghadapi bisnis dewasa ini.
4.	Muafi (2010) "Pengaruh Strategic Human Capital terhadap Kinerja Entrepreneurial pada Organisasi Sektor Publik".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 2. Sumber Data: <ul style="list-style-type: none"> • Organisasi sektor publik di Yogyakarta 3. Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 102 Responden (Aparatur Pemerintah) 4. Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda 5. Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Strategic Human Capital • Kinerja Entrepreneurial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Strategic Human Capital</i> yang terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Entrepreneurial dalam tingkatan individual.
5.	Bontis, et.al. (2000) "Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 2. Sumber Data: <ul style="list-style-type: none"> • Malaysian Industries 3. Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 63 Responden 4. Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda 5. Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Intellectual Capital • Business Performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intellectual Capital mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Business Performance.
6.	Herawati dan Laela Sari (2015) "Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 2. Sumber Data: <ul style="list-style-type: none"> • BUMN di Kota Bandung 3. Sampel: 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada model struktur pemasaran yaitu pengaruh ketidakpastian lingkungan dan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen secara

	Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial”.	<ul style="list-style-type: none"> • 42 Responden (Kepala Cabang) <ol style="list-style-type: none"> 4. Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda 5. Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Ketidakpastian Lingkungan • Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen • Kinerja Manajerial 	<p>bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial perusahaan pada cabang bank umum di Kota Bandung. Dan pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut tidak signifikan terhadap kinerja manajerial perusahaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pada model struktur persamaan pengaruh ketidakpastian lingkungan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja manajerial perusahaan pada cabang bank umum di Kota Bandung. 3. Pada model struktur persamaan karakteristik informasi akuntansi manajemen secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja manajerial perusahaan pada cabang bank umum di Kota Bandung.
7.	Indriani dan Nadirsyah (2014) “ Interaksi antara Budgetary Participation dan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial (Survei pada organisasi pemerintah daerah)”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 2. Sumber Data: <ul style="list-style-type: none"> • Organisasi Pemerintah Daerah di Kota Aceh 3. Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 104 Responden (Aparatur SKPD) 4. Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda 5. Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Partisipasi Anggaran • Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen • Kinerja Manajerial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil interaksi antara Budgetary participation karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (Broadscope) mempengaruhi Kinerja Manajerial secara negatif. 2. Hasil interaksi antara Budgetary Participation dan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (Integration) mempengaruhi kinerja manajerial secara positif.
8.	Lempas dkk. (2014) “Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sinar Galesong Prima	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 2. Sumber Data: <ul style="list-style-type: none"> • PT. Sinar Galesong Prima Manado 3. Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 50 Responden (Karyawan Perusahaan) 4. Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial atau secara bersama-sama desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. 2. Variabel desentralisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja manajerial

	Manado”.	<ol style="list-style-type: none"> 5. Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Desentralisasi • Sistem Akuntansi Manajemen • Kinerja Manajerial 	<p>pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Variabel sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajer pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.
9.	Desmiyawati (2010) “Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 2. Sumber Data: <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan Perbankan di Kota Pekanbaru 3. Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 50 Responden (Manajer Personalia dan Manager Perusahaan) 4. Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Path 5. Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Desentralisasi • Ketidakpastian Lingkungan • Sistem Akuntansi Manajemen • Kinerja Manajerial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desentralisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. 2. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara ketidakpastian lingkungan (X2) terhadap kinerja manajerial (Y) melalui penggunaan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen (X3) dalam pengambilan keputusan.

B. Kerangka Konseptual

Berangkat dari landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu, serta sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan di atas, dimana peneliti ingin mengetahui apakah keberadaan sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan faktor ketidakpastian lingkungan dan pengaruhnya terhadap kinerja manajerial pada usaha yang bergerak disektor makro. Maka disusun suatu kerangka penelitian guna mempermudah jalan pemikiran terhadap permasalahan yang dibahas, model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

1. Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial

Informasi diperlukan dalam pengambilan keputusan. Manajemen memerlukan informasi yang memadai untuk pengambilan keputusan. Informasi yang memadai adalah informasi yang memiliki karakteristik *broadscope*, *timeliness*, *aggregation*, *integration* diperlukan manajemen dalam mendukung pengambilan keputusan terbaik. Pengambilan keputusan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dalam salah satu penelitian mengungkapkan bahwa karakteristik informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen yang berupa *aggregation*, *broadscope*, *integration*, dan *timeliness* mampu meningkatkan kinerja manajer. Manajer yang memiliki karakteristik informasi akuntansi manajemen tersebut umumnya mampu untuk membuat perencanaan yang lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Bukti-bukti bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berhubungan dengan kinerja manajemen juga diungkapkan oleh Meisel (2001). Hasil survey menyatakan, sebanyak 77% responden menyetujui bahwa karakteristik informasi akuntansi manajemen yang berkualitas penting dalam meningkatkan kinerja manajerial.

H1: sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2. Pengaruh *human capital* terhadap kinerja manajerial

Menurut Stewart (1997) mengatakan bahwa *human capital* diartikan sebagai manusia yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi dan *human capital*

merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Hal ini berarti bahwa betapa pentingnya *human capital* sebagai darah kehidupan (*lifeblood*) perusahaan salah satunya dalam rangka menjalankan kinerja manajerial karena pada intinya manusialah yang akan mengimplementasikan dalam kinerja manajerial.

Mayo (2000) sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*.

H2: *human capital* berpengaruh terhadap kinerja manajerial

3. Pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial

Ketidakpastian Lingkungan dapat diartikan sebagai rasa ketidakmampuan individu dalam memprediksi lingkungannya secara tepat. Ketidakpastian lingkungan yang dihadapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan dalam memprediksi, maka semakin rendah tingkat ketidakpastian lingkungan yang dihadapi.

Dwirandra (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Ketidakpastian lingkungan yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor penting karena kondisi demikian dapat menyulitkan perencanaan dan pengendalian. Perencanaan menjadi bermasalah dalam situasi operasi yang tidak pasti karena tidak terprediksinya kejadian masa mendatang. Ini berarti bahwa semakin tinggi ketidakpastian lingkungan akan semakin menurunkan kinerja manajerial.

Organisasi yang sukses akan selalu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungannya dan secara proaktif merubah lingkungannya. Organisasi harus

mengelola ketidakpastian lingkungan untuk menjadi efektif. Ada dua strategi dasar untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan yang tinggi yaitu mengadaptasi organisasi dengan perubahan-perubahan lingkungan untuk membuatnya lebih harmonis dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi.

Bagi perusahaan, sumber utama ketidakpastian berasal dari lingkungan pesaing. Dalam suasana ketidakpastian lingkungan, seorang manajer akan mengalami kesulitan dalam membuat perencanaan dan melakukan pengendalian terhadap perusahaan. Perencanaan akan menjadi masalah dalam ketidakpastian karena peristiwa-peristiwa yang akan datang tidak dapat diprediksi. Pengendalian terhadap aktivitas perusahaan juga sulit dilakukan dalam suasana yang tidak pasti.

Ketidakpastian lingkungan yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor yang penting karena kondisi demikian dapat menyulitkan perencanaan dan pengendalian. Perencanaan menjadi bermasalah dalam situasi operasi yang tidak pasti karena tidak terprediksinya kejadian masa mendatang. Dalam ketidakpastian lingkungan individu akan mengalami keterbatasan sehingga tidak dapat mengetahui kegagalan atau keberhasilan terhadap keputusan yang telah dibuat. Semakin tinggi kemampuan dalam memprediksi, maka berarti semakin rendah tingkat ketidakpastian lingkungan yang dihadapi.

H3: ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial

4. Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, *human capital* dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial

Informasi diperlukan dalam pengambilan keputusan. Manajemen memerlukan informasi yang memadai untuk pengambilan keputusan. Informasi yang memadai adalah informasi yang memiliki karakteristik *broadscope*, *timeliness*, *aggregation*, *integration* diperlukan manajemen dalam mendukung pengambilan keputusan

terbaik. Pengambilan keputusan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Menurut Stewart (1997) mengatakan bahwa *human capital* diartikan sebagai manusia yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi dan *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Hal ini berarti bahwa betapa pentingnya *human capital* sebagai darah kehidupan (*lifeblood*) perusahaan salah satunya dalam rangka menjalankan kinerja manajerial karena pada intinya manusialah yang akan mengimplementasikan dalam kinerja manajerial. Ketidakpastian Lingkungan dapat diartikan sebagai rasa ketidakmampuan individu dalam memprediksi lingkungannya secara tepat. Ketidakpastian lingkungan yang dihadapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan dalam memprediksi, maka semakin rendah tingkat ketidakpastian lingkungan yang dihadapi.

Dwirandra (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Menurut Mahoney (1965) yang dimaksud dengan kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatankegiatan manajerial atau fungsi-fungsi manajemen, meliputi : perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan *staff*, negosiasi, dan perwakilan. Kinerja manajerial yang baik menghasilkan keefektivitasan yang meningkatkan perolehan keuntungan perusahaan dan akan menambah kepercayaan investor ke perusahaan.

H4: sistem informasi akuntansi manajemen, *human capital* dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Umar Umar (2003), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Peneliti akan menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, human capital, ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manejerial.

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Oprasional bertujuan melihat sejumlah nama pentingnya variabel-variabel yang digunakan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian ini. Variabel adalah objek suatu penelitian atau apa yang terjadi titik perhatian suatu penelitian. Defenisi oprasional variabel adalah pengertian variabel (yang di ungkap dalam defenisi konsep) tersebut, secara oprasional, secara peraktik, secara real, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/ objek yang di teliti. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (X)

a. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif aktifitas yang dapat dilakukan (Nazaruddin, 1998). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan *financial*, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkannya kepada pengguna. Produk yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen adalah informasi akuntansi manajemen.

Karakteristik informasi yang bermanfaat berdasarkan persepsi para manajerial sebagai pengambilan keputusan dikategorikan kedalam empat sifat yaitu *aggregation*, *broadscope*, *integration*, dan *timeliness* (Chenhall dan Morris, 1986).

b. Human Capital (X2)

Menurut Mayo (2000) human capital memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Tentunya hal ini berdampak positif bagi perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja sumber daya manusia meningkat pula kinerja manajerial.

c. Ketidakpastian Lingkungan (X3)

Ketidakpastian lingkungan merupakan situasi dimana seseorang mengalami hambatan untuk memprediksi situasi di sekitarnya sehingga mencoba untuk melakukan sesuatu untuk menghadapi ketidakpastian tersebut. Di dalam ketidakpastian lingkungan, individu akan menghadapi keterbatasan dan memperoleh informasi dari lingkungan, sehingga tidak dapat mengetahui kegagalan atau keberhasilan terhadap keputusan yang telah dibuatnya (Darlis, 2002). Dwirandra (2007) menyatakan bahwa ketika persepsi ketidakpastian lingkungan tinggi, organisasi membutuhkan tambahan informasi untuk mengantisipasi kompleksitas lingkungan. Semakin canggih laporan yang dihasilkan dari informasi sistem akuntansi manajemen akan dapat lebih membantu mengurangi ketidakpastian dan memperbaiki kinerja manajerial.

2. Variabel Dependen (Y)

a. Kinerja Manajerial (Y)

Menurut Mahoney (1963) yang dimaksud kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial atau fungsi-fungsi manajemen

meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, dan representasi. Menurut Stoner (1992) kinerja manajerial yaitu ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut, kinerja manajerial dapat didefinisikan sebagai kecakapan manajer dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial yaitu perencanaan, investasi, koordinasi, pengawasan, evaluasi, pengaturan *staff*, negosiasi, dan perwakilan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Medan Sumatra Utara yang beralamat Jl. Jend. Gatot Subroto KM 7,8, Lalang, Medan Sunggal, Kota Medan pada bulan Desember 2018 sampai dengan selesai.

Tabel III.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jan				Feb				Mar				Juli				Agust				Sept			
		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	Proses Pengajuan Judul	■																							
2	Penulisan Proposal		■	■	■																				
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■																
4	Acc Proposal									■															
5	Seminar														■										
6	Bimbingan Skripsi															■	■								
7	Acc Skripsi																			■					
8	Uji Komprehensif dan Meja Hijau																						■		

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia di Sumatra Utara yang berjumlah 200 karyawan. Metode yang digunakan peneliti dalam pemilihan sample penelitian adalah purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel dengan teknik berdasarkan pertimbangan (judgement sampling) yang merupakan tipe pemilihan sampel secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu (umumnya disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian).

Sampel pada penelitian ini adalah manajer, section head, dan leader pada PT. Lotte Shopping Indonesia di daerah Sumatra Utara. Hal ini dilakukan karna manajer dan setara manajer berperan penting dalam pengambilan keputusan. Diperoleh 35 responden untuk penelitian ini yaitu para manajer PT. Lotte Shopping di daerah Sumatra Utara, hal tersebut memenuhi batas jumlah sampel yang dapat digunakan untuk keperluan statistik, minimum 30 responden.

Tabel III. 2
Sampel Penelitian

Jabatan	Jumlah
Store General Manajer	1 orang
Manajer Divisi Dry Food	1 orang
Section Head Divisi Dry Food	3 orang
Leader Divisi Dry Food	3 orang
Manajer Divisi Non Food	1 orang
Section Head Divisi Non Food	2 orang
Leader Divisi Non Food	3 orang
Manajer Divisi Fresh Food	1 orang

Section Head Divisi Fresh Food	3 orang
Leader Divisi Fresh Food	3 orang
Manajer Divisi Cashier	1 orang
Section Head Divisi Cashier	3 orang
Leader Divisi Cashier	3 orang
Manajer Divisi Supporting	2 orang
Leader Divisi Supporting	1 orang
Manajer Divisi Financial	1 orang
Section Head Divisi Financial	1 orang
Leader Divisi Financial	2 orang
Jumlah	35 orang

E. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode kuantitatif adalah analisis statistik dan data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk yang dapat dihitung. Tujuan dari metodologi ini menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber ahli atau pihak pertama. Pada saat pengumpulan data primer tentunya ada hubungan langsung antara si peneliti dengan responden.

Data primer dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dan observasi.
(Ikhsan, 2014)

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya dapat berupa bukti, catatan, atau laporan historis, majalah, artikel yang telah disusun dalam arsip baik yang di publikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua cara yaitu:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Peneliti menggunakan data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti melalui buku, jurnal, skripsi, artikel, internet, dan perangkat lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah PT. Lotte Shopping Indonesia daerah Sumatra Utara. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada manajer-manajer PT. Lotte Shopping Indonesia tersebut secara langsung ataupun melalui perantara.

Tabel III.3

Kisi –Kisi dan Instrumen Kuisisioner

Nomor : (diisi oleh peneliti)

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : (boleh tidak diisi)
- Nama Perusahaan :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Umur :
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 S3
- Pengalaman Kerja : < 3 tahun 3-5 tahun > 5 tahun

BAGIAN I SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

Petunjuk pengisian :

Berikut ini sejumlah pernyataan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih!

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Netral (N) 5 = Sangat Setuju (SS)**
2 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan menyediakan informasi yang akurat bagi kegiatan seluruh karyawan departemen anda.					
2.	Perusahaan menyediakan informasi faktor-faktor eksternal perusahaan, seperti kondisi ekonomi dan pertumbuhan penduduk.					
3.	Perusahaan menyediakan informasi ekonomi dan non-ekonomi seperti selera nasabah, relasi serta ancaman pesaing.					
4.	Perusahaan menyediakan informasi yang lebih ringkas namun mencakup hal-hal penting.					
5.	Perusahaan menyediakan informasi yang berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada departemen anda.					
6.	Informasi dapat tersedia secara otomatis atau					

	segera sesaat setelah informasi diproses.					
7.	Laporan disediakan secara sistematis dan teratur, misalnya laporan harian dan laporan mingguan.					
8.	Informasi mengenai dampak kegiatan departemen lain terhadap ringkasan laporan seperti laba, biaya dan pajak tidak tersedia untuk anda dan perusahaan secara keseluruhan.					
9.	Perusahaan tidak menyediakan informasi mengenai dampak keputusan anda pada seluruh departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada wilayah tanggung jawab anda.					
10.	Tidak terdapat penundaan waktu antara peristiwa yang terjadi dengan penyampaian informasi yang relevan kepada anda.					
11.	Informasi yang dibutuhkan segera tersedia ketika diminta.					
12.	Informasi disajikan dalam bentuk yang sesuai dengan model keputusan anda seperti analisis aliran kas dan kenaikan laba.					

BAGIAN II HUMAN CAPITAL

Petunjuk pengisian : Berikut ini sejumlah pernyataan mengenai human capital. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih!

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Netral (N) 5 = Sangat Setuju (SS)
2 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam bekerja, kemampuan saya dan keahlian dibidang saya bekerja sangat menunjang pekerjaan saya.					
2.	Dengan memiliki pengalaman yang cukup dalam bidang saya bekerja, sangat membantu dan mempermudah saya dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah di perusahaan.					
3.	Dengan memiliki jaringan dan koneksi yang luas dengan seluruh mitra kerja memudahkan saya untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.					
4.	Dalam melaksanakan setiap tugas, saya berusaha untuk bertanggung jawab penuh pada pekerjaan tersebut.					
5.	Sebelum melaksanakan pekerjaan, saya selalu membuat program kerja yang disesuaikan dengan rencana dan tujuan.					
6.	Dalam menangani beberapa kasus, saya selalu berani mengambil resiko.					
7.	Di perusahaan, pimpinan mampu membagi dan					

	mendelegasikan tugas pekerjaan dengan baik kepada anggota.					
8.	Di perusahaan, pimpinan siap membantu anggotanya jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
9.	Di perusahaan pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota					
10.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan, manajer, atau pimpinan untuk melakukan inovasi secara bertanggung jawab.					
11.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak hanya fokus pada proses setiap pekerjaan tetapi juga berorientasi pada hasil.					
12.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mengutamakan kepentingan pekerjaan dibandingkan pribadi.					

BAGIAN III KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN

Petunjuk pengisian : Berikut ini sejumlah pernyataan mengenai ketidakpastian lingkungan. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih!

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Netral (N) 5 = Sangat Setuju (SS)
2 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya yakin metode mana yang terbaik untuk perusahaan ini					
2.	Saya mempunyai seluruh informasi penting untuk membuat keputusan-keputusan di perusahaan ini.					
3.	Ketika mengerjakan pekerjaan, sulit untuk mengukur apakah saya membuat keputusan yang benar.					
4.	Usur-unsur diluar pengendalian saya, mempengaruhi keputusan-keputusan yang saya buat di perusahaan ini.					
5.	Saya yakin bagaimana bertindak dalam perusahaan ini.					
6.	Saya yakin penyesuaian-penyesuaian yang saya buat untuk menangani perubahan-perubahan yang terjadi.					
7.	Saya yakin tindakan yang saya lakukan sesuai dengan sasaran perusahaan ini.					
8.	Saya mengetahui bagaimana bekerja sesuai dengan informasi.					
9.	Saya dapat mengetahui apa yang diharapkan orang lain di perusahaan ini.					

10.	Saya sulit menentukan apakah metode yang saya gunakan mampu mencapai sasaran perusahaan ini.					
11.	Saya yakin bagaimana pekerjaan saya harus dilakukan.					
12.	Saya sering menghadapi masalah baru atau tidak biasa dalam perusahaan ini.					

BAGIAN IV KINERJA MANAJERIAL

Petunjuk pengisian : Berikut ini sejumlah pernyataan mengenai kinerja manajerial. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih!

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 3 = Netral (N) 5 = Sangat Setuju (SS)
2 = Tidak Setuju (TS) 4 = Setuju (S)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Peran manajer sangat penting dalam menentukan tujuan dan kebijakan departemen.					
2.	Anda perlu mengumpulkan dan menyiapkan informasi serta menganalisis pekerjaan.					
3.	Anda perlu tukar menukar informasi dengan departemen lain untuk menyusun suatu program.					
4.	Anda perlu menilai dan mengukur kinerja serta menilai laporan keuangan					
5.	Anda diharuskan mengarahkan, memimpin dan membimbing bawahan.					
6.	Sebagai manajer Anda perlu mempertahankan angkatan kerja di departemen anda serta merekrut dan mempromosikan pegawai.					
7.	Peran manajer sangat penting ketika melakukan suatu kontrak perjanjian.					
8.	Sebagai manajer sudah sewajarnya anda melakukan pertemuan dengan wakil dari perusahaan-perusahaan lain dan mempromosikan tujuan umum perusahaan.					

G. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi

antara lain berupa: frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, media, modus), dispersi (deviasi standar dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian (Ikhsan, 2014)

2. Uji Kualits Data

a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2011:52). Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor masing masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor masing- masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011:52).

Tabel III.4
Uji Validitas X1

Pernyataan	Nilai Korelasi	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,513 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 2	0,442 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 3	0,653 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 4	0,629 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 5	0,732 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 6	0,480 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 7	0,403 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 8	0,471 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 9	0,734 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 10	0,590 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 11	0,533 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 12	0,447 (positif)	0,274	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Dari 16 pernyataan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 16 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.5
Tabel Uji Validitas X2

Pernyataan	Nilai Korelasi	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,622 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 2	0,549 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 3	0,428 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 4	0,565 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 5	0,439 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 6	0,571 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 7	0,480 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 8	0,431 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 9	0,629 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 10	0,578 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 11	0,629 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 12	0,732 (positif)	0,274	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Dari 12 pernyataan mengenai human capital berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 12 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.6
Tabel Uji Validitas X3

Pernyataan	Nilai Korelasi	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,686 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 2	0,360 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 3	0,641 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 4	0,535 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 5	0,643 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 6	0,686 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 7	0,825 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 8	0,384 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 9	0,839 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 10	0,578 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 11	0,480 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 12	0,894 (positif)	0,274	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Dari 12 pernyataan mengenai ketidakpastian lingkungan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 12 pernyataan dinyatakan valid

Tabel III.7
Tabel Uji Validitas Y

Pernyataan	Nilai Korelasi	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,473 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 2	0,385 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 3	0,499 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 4	0,579 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 5	0,690 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 6	0,587 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 7	0,530 (positif)	0,274	Valid
Pernyataan 8	0,729 (positif)	0,274	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2018

Dari 10 pernyataan mengenai kinerja manajerial berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011:46).

Tabel III.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Sistem informasi akuntansi manajemen	0,838	12
Human capital	0,783	12
Ketidapastian lingkungan	0,729	12
Kecurangan akuntansi	0,711	8

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji multikolonieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat besarnya *variance invelations factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai VIF >10 dan *tolerance* <0,1, hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali, 2011:96).

b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011:139).

c. Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160).

4. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda karena ingin mengetahui bagaimana variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) secara langsung. Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Analisis regresi ini mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial

A = Konstanta

X1 = Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

X2 = Human Capital

X3 = Ketidakpastian Lingkungan

b1b2b3 = Koefisien Regresi

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

b. Uji Statistik F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi berganda mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diuji secara signifikan dengan nilai 0,05 (Ghozali, 2011:88).

c. Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0.05 (Ghozali, 2011:88).

BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisa Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 35 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Banyaknya karyawan yang bekerja di PT. Lotte Shopping Indonesia, oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent
25 – 30	10	28.0	28.0
> 30	25	72.0	72.0
Total	35	100	100

Sumber data : SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai pendapat yang sama.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	30	86.0	86.0
Wanita	5	14.0	14.0
Total	35	100.0	100.0

Sumber data : SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 5 orang (14%) dan laki-laki 30 orang (86%). Persentase karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan menunjukkan bahwa karyawan laki-laki yang mendominasi dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
SMA	0	0	0
Diploma	15	43.0	43.0
S1	20	57.0	57.0
Total	35	100.0	100.0

Sumber data : SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 20 orang (57%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak berpendidikan S1. Dan karyawan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 35 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lotte

Shopping Indonesia. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan *questioner* sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna.

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada tiga (3) variabel X, yaitu sistem sistem informasi akuntansi manajemen, human capital, ketidapastian lingkungan kerja dan 1 (satu) variabel Y yaitu kecurangan akuntansi (Y).

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Responden Sistem informasi akuntansi manajemen

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	43	16	46	3	9	1	3	0	0	35	100
2	4	11	16	46	12	34	3	9	0	0	35	100
3	4	11	14	40	8	23	7	20	2	6	35	100
4	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	35	100
5	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	35	100
6	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	35	100
7	10	29	20	57	2	6	3	9	0	0	35	100
8	4	11	20	57	8	23	3	9	0	0	35	100
9	2	6	18	51	11	31	2	6	2	6	35	100
10	6	17	14	40	12	34	3	9	0	0	35	100
11	7	20	15	43	12	34	1	3	0	0	35	100
12	12	34	12	34	10	29	1	3	0	0	35	100

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel sistem sistem informasi akuntansi manajemen responden banyak yang menjawab setuju dengan total skor sebesar 268, hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen sudah berjalan dengan baik yang sudah diterapkan oleh PT. Lotte Shopping Indonesia.

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Responden Human capital

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	35	100
2	15	43	17	49	1	3	2	6	0	0	35	100
3	7	20	25	71	1	3	2	6	0	0	35	100
4	5	14	20	57	8	23	2	6	0	0	35	100
5	15	43	14	40	6	17	0	0	0	0	35	100
6	12	34	15	43	7	20	1	3	0	0	35	100
7	22	63	10	29	3	9	0	0	0	0	35	100
8	7	20	19	54	9	26	0	0	0	0	35	100
9	1	3	25	71	9	26	0	0	0	0	35	100
10	6	17	25	71	4	11	0	0	0	0	35	100
11	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	35	100
12	7	20	25	71	1	3	2	6	0	0	35	100

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel human capital banyak yang menjawab setuju dengan jumlah skor sebesar 190, hal ini menunjukkan human capital yang diberikan PT. Lotte Shopping Indonesia kepada karyawannya sudah berjalan dengan baik sehingga responden menjawab setuju.

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Ketidapastian lingkungan Kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	35	100
2	4	11	16	46	12	34	3	9	0	0	35	100
3	4	11	14	40	8	23	7	20	2	6	35	100
4	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	35	100
5	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	35	100
6	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	35	100
7	7	20	25	71	1	3	2	6	0	0	35	100

8	5	14	20	57	8	23	2	6	0	0	35	100
9	0	0	11	31	4	11	10	29	10	29	35	100
10	9	26	24	69	2	6	0	0	0	0	35	100
11	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	35	100
12	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	35	100

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel ketidapastian lingkungan kerja responden banyak yang menjawab setuju (179), hal ini menunjukkan ketidapastian lingkungan yang dimiliki karyawan sudah baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja manajerial

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	43	17	49	1	3	2	6	0	0	35	100
2	7	20	25	71	1	3	2	6	0	0	35	100
3	5	14	20	57	8	23	2	6	0	0	35	100
4	15	43	14	40	6	17	0	0	0	0	35	100
5	12	34	15	43	7	20	1	3	0	0	35	100
6	22	63	10	29	3	9	0	0	0	0	35	100
7	7	20	19	54	9	26	0	0	0	0	35	100
8	1	3	25	71	9	26	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja manajerial responden banyak yang menjawab setuju (195), hal ini menunjukkan kinerja manajerial sudah diterapkan oleh perusahaan sehingga pegawai tidak melakukan kecurangan akuntansi.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menentukan model regresi dapat diterima secara ekonometrik. Untuk menghasilkan suatu model regresi yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu.

Pengujian asumsi klasik ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), grafik Histogram, dan grafik Normal Plot. Uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan membuat hipotesis:

H0 : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Dalam uji Kormogrov-Smirnov, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu:

- 1) jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi data tidak normal,
- 2) jika nilai signifikansi > 0,05 maka distribusi data normal.

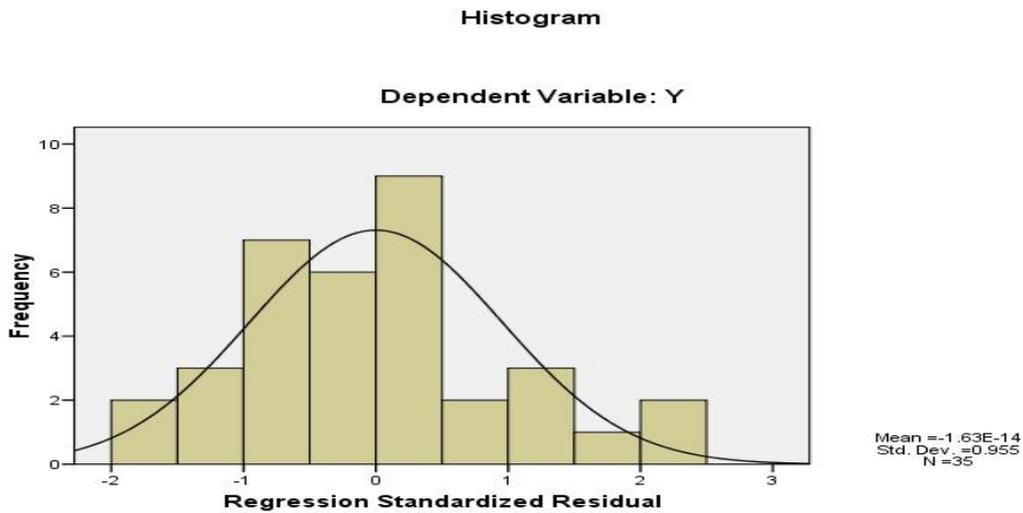
Hasil uji kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters(a,b)	Mean	3,7483	4,0800	3,6429	4,0743
	Std. Deviation	,44626	,30563	,38293	,29639
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,093	,103	,093
	Positive	,073	,093	,103	,079
	Negative	-,126	-,082	-,088	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,748	,550	,607	,549
Asymp. Sig. (2-tailed)		,631	,923	,855	,924

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

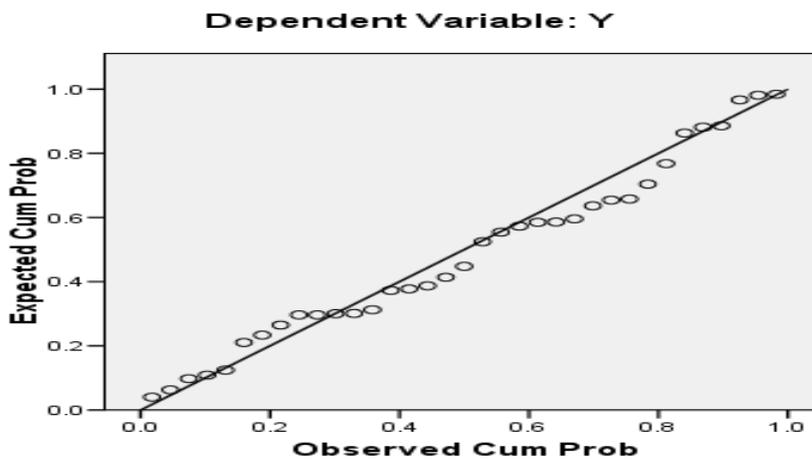
Dari hasil pengolahan data tersebut, besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sistem sistem informasi akuntansi manajemen (X1) 0.631, human capital (X2) 0.923, ketidapastian lingkungan kerja (X3) 0,855 dan kinerja manajerial (Y) 0.924 maka disimpulkan data terdistribusi secara normal karena $p > 0,05$. Data yang terdistribusi secara normal tersebut.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2
Grafik P-Plot

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot dibawah ini. Pada grafik normal p-plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel independent. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas sehingga model regresi tidak dapat digunakan. Mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), serta menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Besarnya tingkat multikolinearitas yang masih dapat ditolerir, yaitu: *Tolerance* > 0.10, dan nilai VIF < 5. Berikut ini disajikan tabel hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.9
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,519	,204		2,547	,016		
	X1	,453	,051	,682	8,089	,000	,375	2,670
	X2	,975	,049	1,006	20,022	,000	,865	1,156
	X3	,781	,062	,144	8,809	,000	,343	2,918

a Dependent Variable: Y

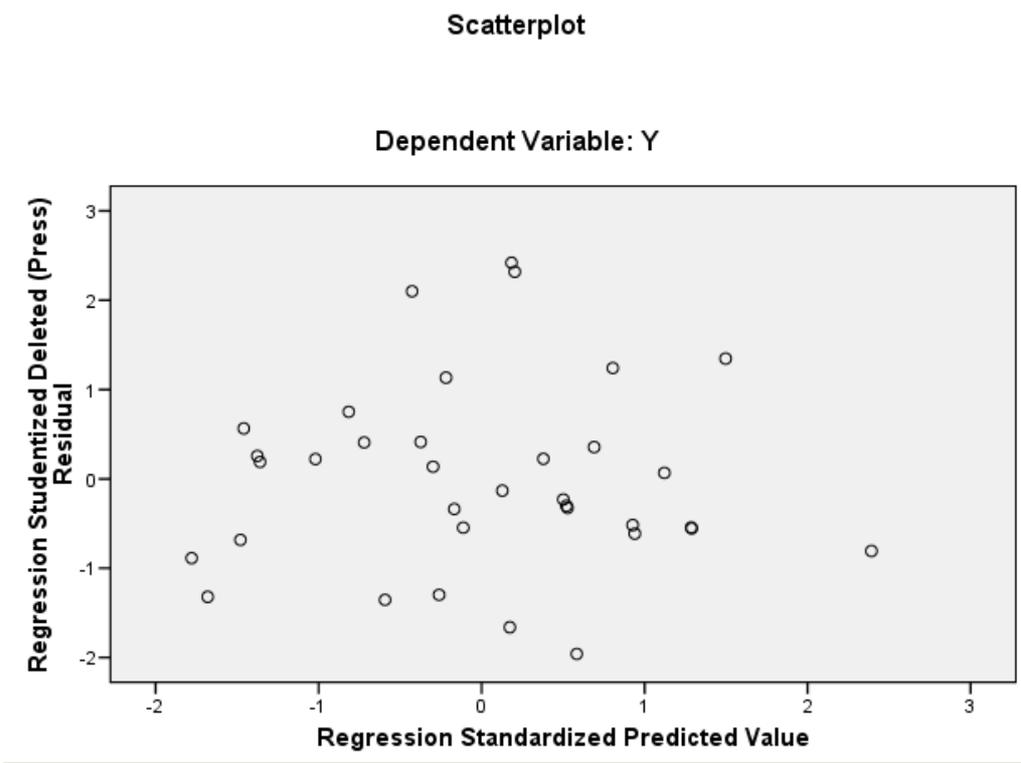
Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar dari 0,1. Nilai *tolerance* sistem sistem informasi akuntansi manajemen adalah 0,375, human capital adalah 0,865, ketidakpastian lingkungan 0,343 dan nilai VIF setiap variabel independen juga lebih kecil dari 10 yaitu untuk sistem sistem informasi akuntansi manajemen adalah 2,670, human capital adalah 1,156, ketidakpastian lingkungan 2,918.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di

mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
Scaterplot

4.1.4. Regresi Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linier, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 18, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,519	,204		2,547	,016		
X1	,453	,051	,682	8,089	,000	,375	2,670
X2	,975	,049	1,006	20,022	,000	,865	1,156
X3	,781	,062	,144	8,809	,000	,343	2,918

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0,519 + 0,453X_1 + 0,975 X_2 + 0,781 X_3$$

Keterangan:

- 1) konstanta sebesar 0,519 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel independen ($X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $X_3 = 0$) maka nilai kinerja manajerial sebesar 0,519.
- 2) β_1 sebesar 0,453 menunjukkan bahwa setiap kenaikan sistem sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan kinerja manajerial sebesar 0,453 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) β_2 sebesar 0,975 menunjukkan bahwa setiap kenaikan human capital sebesar 1% akan diikuti oleh kenaikan kinerja manajerial sebesar 0,975 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) β_3 sebesar 0,781 menunjukkan bahwa setiap kenaikan ketidakpastian lingkungan kerja sebesar 1% akan diikuti oleh kenaikan ketidakpastian lingkungan kerja sebesar 0,781 dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independennya. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 16, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,519	,204		2,547	,016
	X1	,453	,051	,682	8,089	,000
	X2	,975	,049	1,006	20,022	,000
	X3	,781	,062	,144	8,809	,000

Dari tabel regresi dapat dilihat besarnya t_{hitung} untuk variabel sistem sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 8,089 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,68, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,089 > 1,68$), maka sistem sistem informasi akuntansi manajemen menunjukkan angka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya sistem sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi.

Human capital memiliki t_{hitung} sebesar 9,855 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,68, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,855 > 1,68$), maka human capital secara individual mempengaruhi kecurangan akuntansi. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya human capital berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Ketidapastian lingkungan memiliki t_{hitung} sebesar 4,923 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,68, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,923 > 1,68$), maka ketidapastian lingkungan secara individual mempengaruhi kecurangan akuntansi. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ketidapastian lingkungan berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

b. Uji F

Untuk melihat pengaruh sistem sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan ketidapastian lingkungan terhadap kecurangan akuntansi secara simultan dapat dihitung dengan menggunakan *F test*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 16, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel4.12
Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203,277	3	67,759	38,708	,000(a)
	Residual	54,266	31	1,751		
	Total	257,543	34			

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari uji ANOVA atau *F test*, diperoleh F_{hitung} sebesar 38,708 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,09 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan ketidapastian lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan akuntansi karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,709 > 3,09$) dan signifikansi penelitian $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

4.1.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen dari model yang dibangun. Berdasarkan hasil pengujian statistik untuk model dengan variabel independen.

Tabel 4.13
Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.932	.926	0.8076

Koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,926 berarti variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen hanya sebesar 92,6%, sisanya sebesar 7,4% diterangkan oleh variabel lain di luar model yang terangkum dalam *error*

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen Terhadap Kinerja manajerial

Untuk variabel sistem sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 8,089 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,68, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,089 > 1,68$), maka sistem sistem informasi akuntansi manajemen menunjukkan angka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya sistem sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi.

Prosedur sistem informasi akuntansi manajemen yang tidak memadai, seperti kurangnya pemisahan tugas atau prosedur pengolahan transaksi yang lemah, selanjutnya akan meningkatkan risiko karyawan menjadi lebih mudah dalam melakukan perbuatan curang di perusahaan. Sehingga dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen menjadi suatu hal yang sangat penting dalam mencegah kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk lebih mengetahui sejauh mana peranan sistem informasi akuntansi manajemen pada pencegahan kecurangan karyawan di perusahaan.

Dengan mempersempit ruang lingkup sistem informasi akuntansi manajemen, maka peneliti melakukan penelitian terhadap pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen

bidang akuntansi dalam kinerja manajerial di perusahaan. Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini adalah keefektifan sistem informasi akuntansi manajemen bidang akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Arifiyani (2012) yang berjudul Pengaruh Sistem informasi akuntansi manajemen, Kepatuhan Dan Human capital Manajemen Terhadap Kinerja manajerial (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,470, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,221 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% yaitu $4,390 > 1,995$.

2. Pengaruh Human capital Terhadap Kinerja manajerial

Human capital memiliki t_{hitung} sebesar 9,855 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,68, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,855 > 1,68$), maka human capital secara individual mempengaruhi kecurangan akuntansi. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya human capital berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Human capital penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya human capital mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program human capital juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Jika diatur dengan benar, human capital membantu organisasi mencapai tujuannya serta mendapatkan, memelihara, menjaga tenaga kerja yang produktif. Human capital mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat

perputaran karyawan. Dengan demikian, human capital yang diatur dengan benar dapat diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Kesesuaian hasil penelitian ini terdapat pada penelitian Meliany (2011) Pengaruh Keefektifan Sistem informasi akuntansi manajemen Dan Kesesuaian Human capital Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan yang Berada di Cilandak, dengan hasil penelitian secara individu menunjukkan bahwa kesesuaian human capital memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% jadi membuktikan bahwa kesesuaian human capital secara statistiik memiliki pengaruh secara positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dengan adanya kesesuaian human capital maka pegawai atau karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. Pengaruh Ketidapastian lingkungan Terhadap Kinerja manajerial

Ketidapastian lingkungan memiliki t_{hitung} sebesar 4,923 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,68, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,923 > 1,68$), maka ketidapastian lingkungan secara individual mempengaruhi kecurangan akuntansi. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ketidapastian lingkungan berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Ketidapastian lingkungan merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan harus memenuhi kualifikasi dan ketidapastian lingkungan dalam berbagai industri tempat klien audit berkecimpung. Ketidapastian lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan menambah keahlian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Keahlian membuat karyawan mampu

mengindikasikan risiko-risiko dalam suatu entitas/perusahaan. Keahlian yang memadai bahkan menjadi kualifikasi karyawan dalam menerima perikatan audit.

Ketidapastian lingkungan terhadap tingkat human capital didasarkan pada perbandingan antara tingkat human capital dengan apa yang seharusnya mereka terima. Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat human capital yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat human capital aktual, dan tidak puas apabila tingkat human capital aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Ketidapastian lingkungan human capital berhubungan dengan perbedaan tingkat human capital pada tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Maka peneliti berpendapat bahwa dengan meningkatkan pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan di suatu perusahaan akan menjadi suatu pondasi awal yang lebih baik lagi bagi memberantas kecurangan ataupun niat melakukan kecurangan bagi para karyawan di lingkungan perusahaan. Pondasi awal yang lebih baik lagi bagi memberantas kecurangan ataupun niat melakukan kecurangan bagi para karyawan di lingkungan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Putri (2014) Pengaruh Keefektifan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidapastian Lingkungan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Analisis Data dan Pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Ketidapastian Lingkungan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi DPPKA Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital, Ketidapastian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Dari uji ANOVA atau *F test*, diperoleh F_{hitung} sebesar 38,708 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,09 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan ketidapastian lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kecurangan akuntansi karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,709 > 3,09$) dan signifikansi penelitian $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Untuk membantu menyelesaikan masalah kecurangan dalam akuntansi, berkembanglah suatu sub ilmu akuntansi dalam auditing yaitu bidang audit kecurangan (*fraud audit*). Audit kecurangan terdiri atas dua komponen utama yaitu audit kecurangan yang proaktif (*proactive fraud audit*) dan audit investigatif (*investigative audit*). Untuk *proactive fraud audit* dilakukan kajian sistem yang bertujuan mengidentifikasi potensi – potensi atau resiko terjadinya *fraud*. Sedangkan *investigative audit*, bertujuan untuk membuktikan terjadinya kecurangan (*fraud*).

Fraud adalah kejahatan yang dapat ditangani dengan dua cara, yaitu dengan mencegah dan mendeteksi *fraud*. Para ahli memperkirakan bahwa *fraud* yang terungkap merupakan bagian kecil dari seluruh *fraud* yang sebenarnya terjadi. Oleh karena itu, upaya utama seharusnya ialah dengan melakukan pencegahan pada kecurangan (*fraud*). Karena seperti penyakit pada tubuh manusia, maka kecurangan (*fraud*) lebih baik untuk dicegah daripada diobati. Pencegahan terhadap kecurangan (*fraud*) dimulai dengan sistem informasi akuntansi manajemen, di samping itu dilakukan pencegahan dengan dua konsep penting lainnya untuk mencegah kecurangan (*fraud*) yakni menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan (*fraud awareness*) dan upaya menilai risiko terjadinya kecurangan (*fraud risk assessment*).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam Bab IV, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen yang baik dapat mencegah kecurangan akuntansi di PT. Lotte Shopping Indonesia.
2. Human capital berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Lotte Shopping Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa human capital yang dimiliki seorang karyawan dapat mencegah kecurangan akuntansi PT. Lotte Shopping Indonesia
3. Ketidapastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Lotte Shopping Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa ketidapastian lingkungan yang dimiliki seorang karyawan dapat mencegah kecurangan akuntansi PT. Lotte Shopping Indonesia
4. Sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan ketidapastian lingkungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian maka, semakin tinggi sistem informasi akuntansi manajemen, human capital, serta ketidapastian lingkungan kerja, maka semakin tinggi atau semakin baik pencegahan akuntansi yang dihasilkan oleh karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada perusahaan antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sistem informasi akuntansi manajemen karyawan internal PT. Lotte Shopping Indonesia dan pengembangan mutu karyawan agar dapat mengurangi tingkat resiko kecurangan akuntansi
2. Pemimpin PT. Lotte Shopping Indonesia dapat membantu karyawan internal untuk memahami dan mengetahui betapa pentingnya bekerja secara profesional tanpa melakukan kecurangan pada perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Aram, John D. dan Scott S. Cowen. 1983. "*National Association Of Accountant*".
- Bontis, N., Keow, W.C.C., Richardson, S. 2000. "*Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries*". Journal of Intellectual Capital Vol. 1 No. 1. pp.85-100
- Chenhall, Robert H. dan Morris, Deigan. 1986. "*The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting Systems*", The Accounting Review, No.1, pp.16 – 35.
- Chin. 1995. "*Decentralization, Management Accounting System (MAS) Information Characteristic, and Their Interaction Effects on Managerial Performance, A Singapore Study*". Journal of Bussiness Financial Accounting.
- Chusing, Barry E dan Romney, Marshall B. 1994. "*Accounting Information System*". Addison Wesley Publishing Company Inc.
- Darlis, Edfan. 2002. "*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran*". JRAI, Vol 5 No. 1, pp: 85-101.
- Dwiranda, A. A. N. B. 2007. "*Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi dan Agregat Informasi Akuntansi Manajemen terhadap kinerja Manajerial*". Skripsi Departemenn Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana.
- Echols, John. M. dan Sadily, Hasan. 1996. "*Kamus Inggris-Indonesia*". Jakarta, PT Gramedia Pustaka Umum.
- Emzir. 2010. "*Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*". Jakarta, Rajawali Pers.

- George R. Terry. 2005. *“Principles of Management”*. New York, Alexander Hamilton Institute.
- Gordon, L. A. dan Narayanan, V. K. 1984. *“Management Accounting System Perceived Environmental Uncertainty and Organization Structure: an Empirical Investigation”*. Accounting Organization and Society, Vol.9, pp.33-47.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gul, Ferdinand A., and Chia. 1994. *“The Effects of Management Accounting Systems, Perceived Environmental Uncertainty and Decentralization on Management Performance: A Test of Three-Way Interaction”*. Accounting, Organization and Society, Vol.19, No.4/5, pp. 413 – 426.
- Harefa, Kornelius. 2008. *“Analisis Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderating pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK di Medan”*. Tesis Magister Ilmu Akuntansi, Program Pascasarjana Universitas Sumatra Utara.
- Hansen, Don R dan Mowen, Maryanne M. 2010. *“Akuntansi Manajemen”*. Jakarta, Erlangga.
- Ikhsan, Arfan., Muhyarsyah. 2014. *“Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen”*. Bandung, Citapustaka Media.
- Juniarti. 2003. *“Hubungan Karakteristik Informasi yang Dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan-Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”*. Jurnal Akuntansi dengan Keuangan Vol. 5, No. 2, November.
- Keiso, Donald E, Jerry J. Weygandt, dan Terry D. Warfield. 2007. *“Akuntansi Intermediete, Terjemahan Emil Salim 1, Edisi Kesepuluh”*. Jakarta, Erlangga.

- Mahmood, MO Adam dan Mann, Garry J. 2000. "Measuring the Organizational Impact of Information Technology Investment: An Exploratory Study, *Journal of Management Information System*". p. 97-122.
- Mahoney, T. A., T. H. Jerdee and S. J. Carroll. 1963. "Development of Managerial Performance: A Research Approach". Cincinnati: South Western Publ. Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mariana, Anna. 2009. "Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi sebagai Variabel Moderating". JAI Vol.5, No.2.
- Mayo. 2000. "The Role of Employee Development in The Growth Of Intellectual Capital". Personal Review, Vol. 29 No.4.
- Maisel, Lawrence S. and American Institute of Certified Public Accountants . 2001. "AICPA Core Competency Framework for Entry into the Accounting Profession ". New York, NY: AICPA.
- Mulyadi dan Setyawan, Johny. 2001. "Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan, Edisi 2". Jakarta, Salemba Empat.
- Narsa, I Made. 2007. "Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Kinerja Manajerial". Majalah Ekonomi Tahun XVII No.2.
- Nazzarudin. 1998. "Pengaruh Desentralisasi dan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Ongkorahardjo, dkk. 2008. "Analisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)". Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 10, No. 1, pp: 11-12.
- Prof. Dr. Wibowo. 2007. "Manajemen Kinerja". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *“Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan”*. Jakarta, PT. RajaGrafindo.
- Robbins, Stephen. 2001 *“Teori Organisasi : Konsep, Desain dan Aplikasi”*. Jakarta, PT Prenhallindo.
- Schein. 1992. *“Organization Culture and Leadership”*. San Fransisco, Jossey-Bass Publishers.
- Schermerhon. 2005. *“Management”*. USA, John Willey and Sons Inc.
- Stalker and Burn. 1961. *“Budgetary Participation, Motivation, an Managerial Performance”*. The Accounting Review, 61 October: 586-600.
- Stoner, J.A.F. 1992. *“Human Resource Management”*. Sydney, John Willey and Sons Inc.
- Sutapa. 2003. *“Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan (Perceived Environmental Uncertainty) dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial”*. Tesis Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Tannenbaum. 1991. *“Meeting Trainees Expectation Influence of Training Fullfillment of The Development of Commitment, Self Efficacy, and Motivation”*. Journal of Applied Psychology.
- Totanan. 2004. *“Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing”*. Jakarta, Usahawan.
- Wibowo. 2012. *“Manajemen Kinerja”*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Widarsono, Agus. 2007. *“Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Perusahaan Go-publik di Jawa Barat)”*. Jurnal Akuntansi FE Unsil, Vol.2, No.2.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Rizki Wahyu Istari
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 27 November 1995
4. Status : Belum Menikah
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Agama : Islam
7. Alamat : Jl. Aman LK. IV No.57
8. Phone : 0823 6202 7607

B. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2007 Lulus SD Swasta Teladan Medan

Tahun 2010 Lulus SMP Swasta Free Methodist Medan

Tahun 2013 Lulus SMA Swasta Raksana Medan

C. PENGALAMAN KERJA

- 2013-2016 : SPG di Matahari Dept. Store
2013 s/d sekarang : SPG di PT. Unilever Tbk

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya .

Medan, Juli 2018

Penulis

RIZKI WAHYU ISTARI