

**PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA PT. PLN (PERSERO)
P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT**

SKRIPSI

**Oleh:
SALSADILA SUKMA ULWANI
16.833.0024**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/9/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/21

**PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA PT. PLN (PERSERO)
P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT**

SKRIPSI

Oleh:

SALSADILA SUKMA ULWANI

16.833.0024



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/9/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/21

**PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA PT. PLN (PERSERO)
P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh:

SALSADILA SUKMA ULWANI

16.833.0024

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/9/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut
Nama : SALSADILA SUKMA ULWANI
NPM : 16.833.0024
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Dra. Hj. Retnawati Siregar, M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si
Dekan



(Sari Nuzullina Rahmadhani, SE., Ak., M.Acc)
Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 22/Desember/2020

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut**”, yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Desember 2020
Yang Membuat Pernyataan,



Salsadila Sukma Ulwani
NPM. 16.833.0024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Salsadila Sukma Ulwani
NPM : 16.833.0024
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 22 Desember 2020
Yang menyatakan,



Salsadila Sukma Ulwani
NPM. 16.833.0024

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 07 Maret 1999 dari Ayah Drs. Supianto dan Ibu Endang Sukmawati. Peneliti merupakan anak ke satu dari tiga bersaudara.

Tahun 2016 peneliti lulus dari SMA NEGERI 15 MEDAN dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan memilih jurusan Akuntansi.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja secara parsial terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 manajer PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji T dan uji R^2 dengan menggunakan IBM SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial dan Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Kata Kunci : Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Kinerja Manajerial.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the application of management accounting information and performance measurement systems partially on managerial performance at PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. this type of research is associative. The sample in this study were 35 managers of PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. The source of data used in this research is primary data. Data collection techniques using questionnaire. The data analysis techniques used in this research is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, T test and R² test using IBM SPSS version 21. The results of this study indicate that the application of management accounting information has a positive and significant effect on managerial performance and the performance measurement system has a positive and significant effect on managerial performance.

Keywords : *Management Accounting Information, Performance Measurement Systems, Managerial Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area sehubungan dengan itu, skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut”**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya Ayahanda Drs. Supianto dan Ibunda Endang Sukma Wati dan kedua adik saya Naura Aulia dan Fachru Sani yang telah banyak memberikan dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, Msc, Selaku Rektor Universitas Medan area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area.

4. Ibu Sari Nuzulina Rahmadhani SE, M.Acc, Ak, Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Dra. Hj. Retnawati Siregar, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan kepercayaan, dorongan, saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, MM, Ak selaku Dosen Penguji yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
7. Ibu Atika Rizki, SE, M.S.Ak, selaku Sekretaris yang telah memberikan dan arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Medan area atas bekal ilmu yang diajarkan selama ini, serta memberikan nasehat dan motivasi kepada peneliti.
9. Perusahaan tempat meneliti yaitu PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, dan peneliti berterima kasih kepada semua pihak yang ada di perusahaan.
10. Semua sahabat yang telah memberikan dukungan dan saran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
11. Teman-teman Akuntansi A stambuk 2016 yang telah banyak mengisi hari-hari dari awal kuliah sampai menyelesaikan kuliah. Setiap kenangan yang diberikan begitu berharga.
12. Seluruh pihak-pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih buat doa dan motivasinya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan penelitian selanjutnya.

Medan, 22 Desember 2020



Salsadila Sukma Ulwani

16.833.0024



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen.....	5
2.1.1 Pengertian Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen	5
2.1.2 Fungsi dan Tujuan Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen	7
2.1.3 Indikator Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen...	8

2.2 Sistem Pengukuran Kinerja	10
2.2.1 Pengertian Pengukuran Kinerja.....	10
2.2.2 Tujuan Sistem Pengukuran Kinerja.....	12
2.2.3 Metode Penilaian Kinerja	12
2.2.4 Indikator Sistem Pengukuran Kinerja	14
2.3 Kinerja Manajerial.....	14
2.3.1 Pengertian Kinerja Manajerial.....	14
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial	15
2.3.3 Indikator Kinerja Manajerial	18
2.4 Penelitian Terdahulu.....	19
2.5 Kerangka Konseptual	21
2.6 Hipotesis Penelitian	23
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Jenis, Lokasi, Waktu Penelitian.....	25
3.1.1 Jenis Penelitian	25
3.1.2 Lokasi Penelitian	25
3.1.3 Waktu Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel	26
3.3 Definisi Operasional.....	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1 Jenis Data.....	28
3.4.2 Sumber Data	29

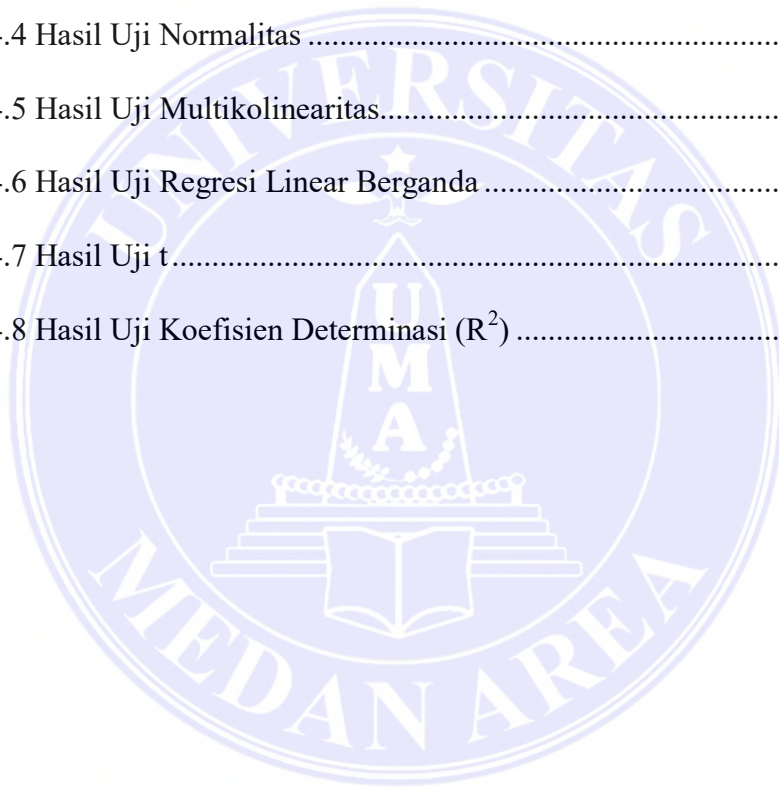
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Teknik Analisis Data	29
3.6.1 Uji Uji Validitas dan Uji Relibialitas	29
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda	31
3.6.4 Uji Hipotesis	31
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Sejarah PT. PLN (Persero) UPB Sumbagut	33
4.1.2 Tugas Utama dan Wilayah Kerja	33
4.1.3 Visi PT. PLN (Persero) UPB Sumbagut.....	34
4.1.4 Misi PT. PLN (Persero) UPB Sumbagut	34
4.1.5 Motto PT. PLN (Persero) UPB Sumbagut	34
4.1.6 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UPB Sumbagut ...	35
4.1.7 Hasil Perhitungan dan Analisis Data	36
4.1.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	37
4.1.9 Uji Asumsi Klasik	39
4.1.10 Uji Regresi Linear Berganda	42
4.1.11 Uji Hipotesis	43
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	46
4.2.1 Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial.....	46
4.2.1 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial.....	46

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran	48
Daftar Pustaka	50
Lampiran	53



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel.....	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	42
Tabel 4.7 Hasil Uji t	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UPB Sumbagut.....	35
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 2: Output Master Data Variabel.....	59
Lampiran 3:Output Hasil Uji Statistika.....	62
Lampiran 4:Output Hasil Penelitian.....	75
Lampiran 5:Surat Izin Penelitian	77
Lampiran 6:Surat Hasil Penelitian	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dalam menjalankan operasi perusahaannya. Hal ini dimaksudkan agar unggul dalam persaingan dan tercapainya tujuan perusahaan. Adanya tuntunan tersebut mengharuskan perusahaan untuk melakukan pelayanan yang efektif dan efisien. Suatu perusahaan dapat tercapai dengan salah satu cara, yaitu dengan meningkatkan kinerja manajerialnya.

Informasi akuntansi manajemen dibutuhkan oleh manajer di dalam suatu perusahaan, untuk merencanakan kegiatan perusahaan dimasa yang akan datang. Sistem informasi akuntansi manajemen memberikan informasi baik keuangan maupun non keuangan untuk para manajer dan organisasi karyawan dalam suatu perusahaan. Manajer mengambil keputusan berdasarkan informasi yang disajikan didalam sebuah laporan. Informasi akuntansi manajemen yang berguna berdasarkan persepsi para manajerial sebagai pengambilan keputusan dapat dibedakan menjadi empat karakteristik yaitu, *broad scope* (ruanglingkup), *timelines* (tepatwaktu), *aggregation* (agregasi), *integration* (integrasi).

Kinerja suatu perusahaan sebagian besar dipengaruhi bagi karyawan, khususnya para manajer. Untuk meningkatkan suatu kinerja di dalam perusahaan maka diperlukan sistem pengukuran kinerja yang dapat menghasilkan informasi yang relevan kepada manajer dalam pengambilan keputusan. Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu para manajer di

perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan juga non keuangan. Pengukuran kinerja non keuangan digunakan sebagai melengkapi pengukuran angka kinerja keuangan jangka pendek dan jangka panjang sebagai indikator dalam kinerja.

Kinerja manajerial adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pada suatu kegiatan, program dan kebijakan dengan mewujudkan sasaran, tujuan, melaksanakan misi, guna mencapai visi organisasi. Kinerja atau nilai aktivitas kerja diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai perusahaan dalam satu periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan dari program berdasarkan kebijakan guna mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan melalui misi perusahaan (Mulyadi, 2010).

Berdasarkan penelitian terdahulu mengatakan bahwa jika informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja, berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian Singilipu (2013) faktor sistem pengukuran kinerja mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan dengan faktor informasi akuntansi manajemen pada PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo di Manado. Penelitian lain dilakukan oleh Rahman dkk (2007), mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada manajer yang bekerja di perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. Hasil penelitiannya menunjukkan sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

PT. PLN Persero (Perusahaan Listrik Negara) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalambidang ketenaga listrik dan salah satu merupakan perusahaan listrik di Indonesia. PT. PLN Persero (Perusahaan Listrik Negara) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa sehingga

memiliki tanggung jawab yang besar agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakatnya. PT. PLN (Persero) harus berupaya meningkatkan kinerjanya untuk menjaga citra perusahaan, kesejahteraan pegawai, dan kepuasan pelanggan.

Salah satu cabang wilayah usaha PT. PLN (Persero) P3B (Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban) Sumatera UPB (Unit pengatur Bagian) Sumbagut termasuk salah satu unit pelayanan di Sumatera Utara. Setelah melakukan penelitian terdapat masalah dalam kinerja yaitu adanya hambatan dalam pencapaian target yang mengakibatkan terlambatnya tagihan yang dimasukan sehingga dapat mengurangi kinerja dalam hal penyerapan anggaran.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. **Bagi peneliti**, diharapkan dapat memahami wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antar, dan penyelesaian skripsi.
2. **Bagi perusahaan**, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana penerapan informasi akuntansi manajemen dan pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.
3. **Bagi akademisi**, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan informasi akuntansi manajemen serta sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.1 Pengertian Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen

1. Akuntansi Manajemen

Menurut Rudianto (2013) “akuntansi manajemen adalah sistem akuntansi dimana informasi yang dihasilkan ditujukan kepada pihak-pihak internal organisasi, seperti manajer keuangan, manajer produksi, manajer pemasaran, dan sebagainya guna pengambilan keputusan organisasi internal”. Itu berarti informasi yang dihasilkan dari sistem akuntansi manajemen adalah sebuah entitas yang dipakai oleh pihak internal perusahaan itu sendiri untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen organisasi tersebut.

Menurut Steffi Singilipu (2013) “akuntansi manajemen adalah dalam suatu organisasi yang untuk bertujuan menyediakan informasi bagi para manajer dalam pengendalian, pengkoordinasian, dan perencanaan.”

1. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu proses yang digunakan oleh manajemen agar pelaksana bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan atau sasaran organisasi dari bagian organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Informasi akuntansi digunakan dalam proses pengendalian sebagai alat komunikasi, motivasi, penarik perhatian, dan penilaian.

2. Koordinasi

Koordinasi merupakan suatu proses yang bertujuan agar kegiatan berbagai bagian didalam organisasi secara bersama-sama dalam mencapai tujuan.

3. Perencanaan

Perencanaan adalah proses pengambilan keputusan mengenai tindakan yang akan dilaksanakan di masa depan. Lingkup perencanaan dapat disusun untuk bagian-bagian didalam organisasi atau untuk organisasi sebagai keseluruhan.

2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Hansen dan Mowen (2015:4) “sistem informasi akuntansi manajemen (*management accounting information system*) adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan memprosesnya untuk mencapai tujuan pengelolaan manajemen”. Proses (pengolahan) adalah inti dari sistem informasi akuntansi manajemen yang digunakan untuk mengubah masukan menjadi keluaran untuk memenuhi suatu tujuan suatu sistem. Proses dapat digambarkan dengan kegiatan seperti mengumpulkan (*collecting*), mengukur (*measuring*), menyimpan (*storing*), menganalisis (*analysis*), melaporkan (*reporting*), dan mengelola (*managing*) informasi. Keluaran dapat berupa laporan khusus, biaya produk, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja, bahkan komunikasi pribadi.

Menurut Atkinson (1995) dalam penelitian Susi Handayani dan Hariyati (2014) terungkap bahwa akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang berguna untuk membantu pekerja, manajer dan eksekutif dalam membuat keputusan yang lebih baik. Secara tradisional sistem informasi akuntansi manajemen menghasilkan informasi akuntansi manajemen yang didominasi oleh informasi finansial, namun dalam perkembangannya ternyata peran informasi non finansial juga menentukan output yang dihasilkan dari sistem tersebut. Dan menurut Desmiyawati (2004) dalam Susi Handayani dan Hariyati (2014) sistem

akuntansi manajemen merupakan juga sistem yang mengumpulkan data finansial dan operasional lalu memprosesnya, menyimpannya dan melaporkannya kepada pengguna yaitu para pekerja, manajer, dan eksekutif.

2.1.2 Fungsi dan Tujuan Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Frety Febriyanti (2014) fungsi sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai informasi sumber penting untuk membantu manajer dalam mengendalikan aktivitasnya serta mengurangi ketidakpastian dalam guna mencapai tujuannya. Informasi manajemen salah satu sebagai salah produk sistem akuntansi manajemen yang memiliki peranan dalam memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan.

Menurut Hariadi (2013:4) terdapat tiga fungsi sistem akuntansi manajemen yaitu :

1. Perhitungan Harga Pokok dan Biaya Periode

Perhitungan harga pokok produk dan biaya periode yaitu mengukut biaya sumber daya yang dipakai untuk memproduksi produk dan memasarkan kepada konsumen.

2. Pengendalian Operasional

Pengendalian operasional adalah memberikan umpan balik informasi tingkat efisiensi informasi dan kualitas pekerja yang dilakukan karyawan.

3. Pengendalian Manajemen

Pengendalian manajemen adalah menyediakan informasi tentang prestasi manajer dan unit-unit pelaksanaan dalam organisasi. *Budget* merupakan unsur penting dalam pengendalian.

Menurut Hansel dan Mowen (2015:4) “sistem informasi akuntansi manajemen tidak terkait oleh suatu formal kriteria yang menjelaskan sifat dari proses atau masukan bahkan keluarannya”. Kriteria tersebut fleksibel dan didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai dalam manajemen. Dalam sistem akuntansi manajemen mempunyai tiga tujuan utama, antara lain :

1. Untuk memberikan informasi yang digunakan dalam menghitung biaya layanan, produk, dan tujuan lain yang diinginkan oleh manajemen.
2. Untuk memberikan informasi yang digunakan dalam perencanaan, pengendalian dan evaluasi.
3. Memberikan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan.

Ketiga tujuan ini mengungkapkan bahwa manajer dan pengguna lainn membutuhkan informasi akuntansi manajemen dan perlu mengetahui bagaimana cara menggunakannya.

2.1.3 Indikator Informasi Akuntansi Manajemen

Indikator sistem informasi akuntansi manajemen menurut Chenhall dan Morris (1986) dalam Aida Ainul Mardiyah dan Gudono (2001), adalah lain :

a. Broad scope (Ruang Lingkup)

Dalam sistem informasi, *broad scope* mengacu kepada dimensi fokus, kuantifikasi, dan horison waktu. Sistem akuntansi manajemen tradisional memberikan informasi yang berfokus pada peristiwa dalam organisasi, yang dikuantifikasi dalam moneter dan data historis, cakupan lingkup sistem akuntansi manajemen yang luas memberikan informasi yang berkaitan dengan lingkungan eksternal yang mungkin bersifat ekonomi seperti *gross national product*, total

penjualan pasar, dan pangsa pasar suatu industri, atau juga non ekonomi seperti selera konsumen, tindakan pesaing dan perkembangan teknologi.

Ruang lingkup yang luas sistem akuntansi manajemen mencakup pengukuran non moneter dengan karakteristik luas yang akan memberi estimasi tentang kemungkinan terjadi peristiwa masa depan yang terjadi dalam ukuran probabilitas.

b. *Timeliness* (Tepat Waktu)

Kemampuan para manajer untuk merespon secara cepat atas suatu peristiwa kemungkinan yang dipengaruhi oleh *timeliness* dari sistem akuntansi manajemen. Informasi yang tepat waktu meningkatkan fasilitas sistem akuntansi manajemen melaporkan untuk peristiwa yang paling akhir dan memberikan umpan balik secara tepat terhadap keputusan yang telah dibuat. Jadi *timeliness* atau tepat waktu mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan.

c. *Aggregated* (Agregasi)

Dimensi kumpulan agregasi ini adalah informasi menurut fungsi, jangka waktu dan model keputusan. Informasi menurut fungsinya adalah informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal berkaitan dengan hasil dari keputusan yang dibuat oleh unit lain seperti (*discounted cash flow, analysis cost-volume-profit*, dan lain-lain).

Informasi menurut periode waktu merupakan informasi yang memungkinkan menejer untuk menilai keputusan mereka dari waktu ke waktu misalnya (bulanan, kuartalan, tahunan, dll). Informasi berbasis keputusan merupakan model analitis dari informasi hasil akhir berdasarkan area fungsional seperti (produksi, pemasaran, administrasi, dan lain-lain).

d. Integrated (Integrasi)

Aspek penting dari pengendalian suatu organisasi adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi. Karakteristik dari sistem akuntansi manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi tentang pengaruh interaksi segmen pada operasi semua sub-unit organisasi. Informasi yang terintegrasi dan sistem akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari sub unit dan antar sub unit.

Informasi terintegrasi berguna bagi manajer ketika dihadapkan pada pengambilan keputusan yang mungkin dapat mempengaruhi sub unit lain. Informasi ini juga menunjukkan sifat transparansi informasi dari masing-masing manajer karena informasi mengenai dampak suatu kebijakan terhadap unit yang lainnya dicerminkan dalam informasi integrasi. Adanya informasi yang terintegrasi menyebabkan para manajer mempertimbangkan unsur integritas dalam melakukan evaluasi kinerja.

2.2 Sistem Pengukuran Kinerja

2.2.1 Pengertian Sistem Pengukuran Kinerja

Sistem pengukuran kinerja memiliki peran penting berperan selain dalam mengontrol dan memberikan umpan balik atas proses dan pengambilan keputusan. Sistem pengukuran kinerja yang cocok digunakan dalam manajemen kontemporer adalah sistem pengukuran kinerja yang secara ekstensif memanfaatkan dan intensif teknologi informasi dalam bisnis (Mulyadi & Jhony, 2012).

Pengukuran kinerja merupakan proses untuk mengetahui seberapa baik kinerja kelompok atau individu untuk mencapai sasaran strategis. Pengukuran

kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan dan memberikan umpan balik merupakan hal yang penting dalam upaya untuk terus meingkatkan dan mencapai kesuksesan di masa mendatang agar dapat perusahaan mempertahankan kelangsungan usahanya (Sianipar, 2013).

Sistem pengukuran kinerja merupakan perbaikan mekanisme terhadap keefektifan tenaga kerja secara berkala dalam melaksanakan operasional kegiatan perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Narsa dan Rani, 2003). Sistem Pengukuran Kinerja merupakan mekanisme suatu yang mempengaruhi kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan berhasil (Anthony dan Govindarajan, 2011).

Menurut Wibowo (2013:229) menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja perlu dilakukan mengetahui untuk apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat divisi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilaksanakan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian ini diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga dibutuhkan adanya ukuran kinerja.

Horngen *et al.* (1996) dalam Narsa dan Rani (2003) menyebutkan syarat beberapa ukuran bagi kinerja yang baik, diantaranya: berkaitan dengan tujuan organisasi, seimbang antara jangka panjang dan jangka pendek, mencerminkan aktivitas manajemen kunci, memberi efek pada tindakan karyawan, dipahami mudah oleh karyawan, digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja dan penentuan rasional, balas jasa, objektif dan dapat diukur serta digunakan secara konsisten dan teratur.

Horngren dan Foster (1991) dalam Narsa dan Yuniawati (2003) menyatakan sistem pengukuran kinerja memiliki peran lain selain berperan dalam pengendalian dan memberikan umpan balik pada proses pengambilan keputusan dan perencanaan, antara lain :

1. Memberikan kemudahan para manajer mengawasi jalannya bisnis mereka dan mengetahui aspek-aspek bisnis yang mungkin membutuhkan bantuan.
2. Peranan kedua sistem pengukuran kinerja adalah sebagai alat suatu komunikasi.
3. Peranan ketiga adalah sistem pengukuran kinerja sebagai sistem dasar penghargaan perusahaan.

2.3.2 Tujuan Sistem Pengukuran Kinerja

Sistem pengukuran kinerja menurut Moheriono (2012:137) mempunyai tujuan sistem pengukuran kinerja yaitu :

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

2.3.3 Metode Penilaian Kerja

Penilaian kerja (*performance appraisal*) dilakukan sebaiknya secara berkala, salah satu alasannya yaitu bahwa penilaian kerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak program dari pelatihan (Ricky W. Griffin, 2014).

Menurut Ricky W. Griffin bahwa ada dua dasar kategori dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi yaitu metode objektif dan metode pertimbangan.

a. Metode Objektif (*Objective Methods*)

Menyangkut pada sejauh mana seseorang bisabekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

b. Metode Pertimbangan (*Judemental Methods*)

Metode ini merupakan metode berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kerja yang baik dan begitu juga sebaliknya. Sistem ranking ini dianggap memiliki kelemahan jika ada seorang karyawan ditempatkan yang dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan dianggap yang baik, begitu juga sebaliknya seorang jika karyawan ditempatkan pada kelompok yang memiliki ranking yang buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.

Ricky W. Griffin (2014) mengatakan bahwa “suatu inovasi terkini dalam penilaian kinerja yang digunakan dalam banyak organisasi saat ini disebut timbal balik 360 derajat, manajer di evaluasi oleh setiap orang di sekitar mereka-atasan mereka, rekan kerja, dan bawahan mereka”. Dengan begitu artinya penilaian

kinerja seorang manajer menjadi lebih maksimal, karena dinilai dari berbagai pandang, jika dahulu yang menilai hanya atasan saja, maka saat ini penilaian juga datang dari bawahan, sehingga diharapkan permasalahan bisa dicarikan solusinya.

2.3.4 Indikator Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Debora (2013) indikator dari sistem pengukuran kinerja terdiri dari:

1. Sistem pengukuran kinerja membantu meningkatkan kinerja manajer
2. Pengharapan kinerja
3. Sistem pengukuran kinerja menilai tepat kinerja
4. Penilaian yang berbobot
5. Dilakukan secara adil
6. Landasan penentuan reward
7. Dapat dijaikan landasan untuk mengikutipelatihan
8. Sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala
9. Evaluasi kelayakan pengukurankinerja

2.3 Kinerja Manajerial

2.3.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Menurut Indra Bastian (2011:328) “kinerja manajerial adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi orgnisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi”.

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).

Menurut Rudianto (2013) “kinerja manajerial diartikan kemampuan para manajer untuk mengelola seluruh daya sumber yang dimiliki perusahaan demi

memperoleh laba usaha dalam jangka pendek dan jangka panjang. Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja karyawan yang pada umumnya bersifat konkrit, kinerja manajerial adalah bersifat abstrak dan kompleks”.

Menurut Samryn (2001) manajer menghasilkan kinerja dengan mengerahkan bakat dan kemampuan, serta usaha beberapa orang lain yang berada didalam daerah wewenangnya. Untuk menghasilkan kinerja manajerial, manajer perlu memiliki persepsi jelas tentang peran mereka. *Value-adding role* merupakan peran yang seharusnya disandang oleh manajer didalam mewujudkan kinerja untuk menjadikan organisasi sebagai wealth-creating institution. Dalam mewujudkan *value-adding role* manajer :

1. Membangun customer yang puas (*satisfied costumers*)
2. Membangun karyawan yang produktif dan berkomitmen.
3. Menghasilkan *financial returns* memadai.

Untuk mewujudkan *value-adding role*, manajer memerlukan managerial skill tertentu. Keterampilan manajerial yang perlu dimiliki oleh manajer adalah keterampilan dalam :

1. Pengelolaan bisnis dan proses organisasional.
2. Pemicu dan pengelolaan perubahan.
3. Pengelolaan sisi bayangan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial menurut Kasmir (2016), antara lain :

1. Kemampuan atau keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang seseorang dimiliki dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat akan menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan begitu kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula

8. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

9. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

10. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu dalam kegiatan manajerial (Narsa dan Yuniawati, 2003:24). Kinerja manajerial ada meliputi delapan dimensi, antara lain :

1. Perencanaan, dalam hal ini berarti kemampuan untuk menentukan suatu tujuan, kebijakan dan tindakan atau pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, dan pemrograman.
2. Investigasi, yaitu kemampuan mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, menentukan persediaan, mengukur hasil dan analisis pekerjaan.
3. Pengkoordinasian, yaitu kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi 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 (*supervision*), 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, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi pegawai.

7. Negosiasi, yaitu kemampuan untuk melakukan setiap pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual, tawar menawar secara kelompok.

8. Perwakilan (*representative*), yaitu kemampuan dalam menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, kemasyarakatan pendekatan, mempromosikan tujuan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil-hasil penelitian terdahulu :

Tabel 2.1

No.	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Ristauli Debora Sianipar (2013)	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan BUMN di Kota Padang	1. Berdasarkan hasil penelitian di dapat jika Ssitem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
2	M. Aspiyak Khamida Q	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi	1. Berdasarkan hasil penelitian di di dapat jika Penerapan

	(2018)	Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial pada Koperasi di Kabupaten Nganjuk	informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. 2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
3	Afriantoni dan Misni Erwati (2018)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi	1. Berdasarkan hasil penelitian di dapat jika Penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. 2. Sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. 3. Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
4	Steffi Singilipu (2013)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Manado	1. Berdasarkan hasil penelitian di dapat jika Penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. 2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial
5	Cynthia N. Kumentas (2013)	Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan	1. Berdasarkan hasil penelitian di dapat jika TQM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

		Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pos Indonesia.	<p>2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.</p> <p>3. Sistem Penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial</p>
--	--	---	--

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang relevan dengan Afriantoni dan Misni Erwati (2018) namun penelitian ini terdapat perbedaan yaitu pada variabel dan jenis perusahaan yang akan diteliti. Peneliti menggunakan Penerapan Informasi Akuntansi dan Sistem Pengukuran Kinerja sebagai variabel independen sedang perusahaan yang akan diteliti yaitu PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu model yang menjelaskan hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah. Hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) yang akan dihubungkan secara teoritis melalui kerangka konseptual. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja manjerial. Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem informasi akuntansi manajemen dapat menghasilkan perusahaan unggul dalam bersaing dan meningkatkan untuk mencapai tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, salah satunya akan membutuhkan informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat untuk merencanakan anggaran serta umpan balik untuk memperbaiki kinerja perusahaan, khususnya manajerial. Informasi akuntansi manajemen untuk salah satu produk sistem informasi akuntansi manajemen berfungsi dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai aktivitas sebagai perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Saraswati, 2012). Umi (2005) mengatakan bahwa karakteristik informasi dari sistem informasi akuntansi manajemen yang andal dapat meningkatkan kinerja manajerial perusahaan. Kinerja manajerial dikatakan telah terlaksana jika perusahaan telah mencapai tujuan yang ditargetkan dengan menggunakan informasi yang luas dan pengambilan keputusan menjadi lebih efektif.

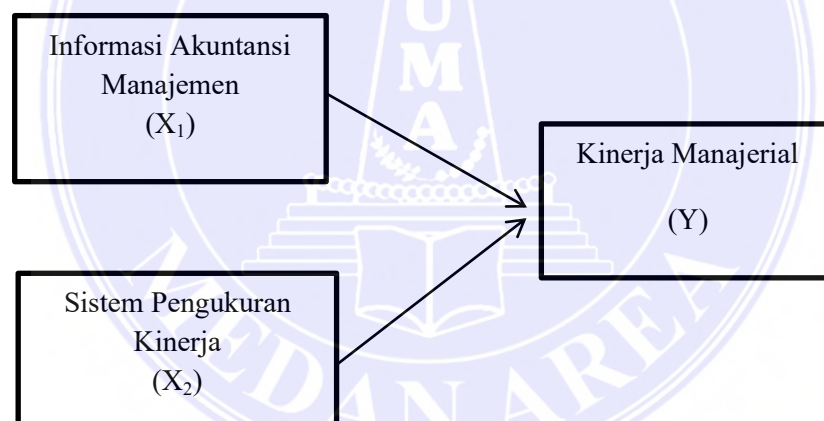
2. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem pengukuran kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pengendalian manajemen perusahaan karena menyediakan informasi yang relevan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran terhadap kinerja adalah suatu hal yang penting dilakukan agar dapat diketahui apakah selama pelaksanaan kinerja ada kesenjangan dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah kinerja dilakukan dapat sesuai dengan yang diharapkan. Sistem pengukuran kinerja yang dilakukan

oleh perusahaan akan memotivasi manajer untuk bekerja lebih baik karena prestasi kerjanya sangat diperlukan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Milgrom dan Roberts (1990) dalam Aida dan Mardiyah (2004) mengatakan bahwa suatu organisasi membutuhkan sistem pengukuran kinerja sebagai komplemen dari sistem akuntansi manajemen untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dengan demikian dikatakan bahwa sistem pelaksanaan pengukuran kinerja akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja merupakan salah satu sarana untuk mengetahui kinerja manajerial sehingga para manajer diharapkan dapat meningkatkan kerjanya.



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dikemukakan penelitian adalah sebagai berikut :

H₁ :Penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

H₂ :Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu merupakan suatu penilaian yang mencari hubungan sebabakibat antara suatu variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan hipotesis (Sugiyono, 2009:67).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut yang beralamat di JL K.L. Yos Sudarso no. 6 Lorong XII Medan, Sumatera Utara (<https://www.facebook.com/PT-PLN-Persero-P3B-Sumatera-UPB-Sumbagut-199333276744091/>).

3.1.3 Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	2019		2020			
		Okt	Nov	Mei	Jul	Sep	Des
1	Pengajuan Judul						
2	Penyelesaian Proposal						
3	Bimbingan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengumpulan Data						
6	Pengolahan Data						
7	Seminar Hasil						
8	Sidang Meja Hijau						

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan di penelitian ini adalah seluruh para manajer pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang para manajer semua bidang pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu faktor yang berkaitan dengan suatu permasalahan yang dibahas untuk memudahkan pemahaman dalam suatu penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan variabel dependennya adalah kinerja manajerial.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Penerapan	Informasi	1. Broadscope	Likert
Informasi	keuangan dan non	2. Timeless	
Akuntansi	keuangan yang	3. Agregation	

Manajemen (X₁)	digunakan untuk membantu semua pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan	4. Integration	
Sistem Pengukuran Kinerja (X₂)	Mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.	<p>1.Sistem pengukuran kinerja meningkatkan membantu kinerja manajer</p> <p>2.Pengharapan kinerja</p> <p>3.Sistem pengukuran kinerja menilai tepat kinerja</p> <p>4.Penilaian yang berbobot</p> <p>5.Dilakukan secara adil</p> <p>6.Landasan penentuan reward</p> <p>7.Dapat dijaikan</p>	Likert

		landasan untuk membikuti pelatihan 8.Sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala 9.Evaluasi kelayakan pengukuran kinerja.	
Kinerja Manajerial (Y)	Seberapa jauh seorang manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Pengawasan 5. Evaluasi 6. Pengaturan Staff 7. Negosiasi 8. Perwakilan	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuensioner.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016:306), data primer adalah data yang diambil langsung oleh pengumpul data pada saat kejadian itu berlangsung.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey kuisioner. Menurut Sugiyono (2017:118) bahwa kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada sekelompok orang mengenai suatu masalah sehingga mendapatkan informasi tentang masalah tersebut. Adapun skala yang digunakan dalam kuesioner ini yaitu skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang ditetapkan telah secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017:93).

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini digunakan metode pearson correlation yakni dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika koefisien antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor disetiap konstruksya

signifikan pada level 0.01 dan 0.05, maka pertanyaan tersebut akan dikatakan valid (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstanta. Suatu kuesioner reliabel dikatakan atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Cara mengukur uji ini adalah dengan memakai statistik uji *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk karena melakukan pengujian – pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2013).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pedoman suatu model regresi bebas dari heteroskedastisitas adalah tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y (Ghozali, 2005).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koerelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang tidak ada

multikolinieritas adalah yang mempunyai besaran korelasi antara variabel bebas lebih kecil dari angka 10 dan mempunyai torelance lebih besar dari 0,1 atau 10%. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel bebasnya (Ghozali, 2005).

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Ket :

Y : Kinerja Manajerial

X₁: Informasi Akuntansi Manajemen

X₂: Sistem Pengukuran Kinerja

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji Statistik Parsial (t)

Menurut Ghozali (2013), uji t merupakan uji yang dilakukan untuk mengujihipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2005). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. Hal ini menunjukkan bahwa jika penerapan informasi akuntansi manajemen tinggi maka kinerja manajerial pada perusahaan tersebut semakin tinggi.
2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN(Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. Hal ini menunjukkan bahwa jika sistem pengukuran kinerja tinggi maka kinerja manajerial pada perusahaan tersebut semakin tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis menghasilkan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut harus tetap lebih meningkatkan penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja perusahaan agar kinerja manajerial perusahaan tersebut semakin baik tiap tahunnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan faktor kondisional yang lain selain informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja manajerial.



DAFTAR PUSTAKA

- Afriantoni dan Misni Erwati, 2018. Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi*. Vol.12 No.1, Hal. 83-95. Jambi.
- Aida dan Listianingsih, 2004. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management dengan Kinerja Manajerial. *Jurnal SNA VIII*, Solo
- Aida Ainul Mardiyah dan Gudono, 2001. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi Terhadap Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 4 No.1.
- Anthony dan Govindarajan, 2011. *Management Control System*. Salemba Empat: Jakarta.
- Bastian, Indra. 2011. *Akuntansi Sektor Publik, Suatu Pengantar*. Erlangga: Jakarta.
- Don R. Hansen, Maryanne M. Mowen, Ancella A. Hermawan, M.B.A., 2015. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Febriyanti, F, 2014. Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Jawa Barat. Skripsi Universitas Pasundan, Bandung.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W, 2014. *Manajemen Edisi 7*, Jilid 1 , Erlangga, Jakarta.
- Hariadi, D, 2013. Pengaruh Produk, Harga, Promosi dan Distribusi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Proyektor Microvision. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- I Made Narsa dan Rani Dwi Yuniawati, 2003. Pengaruh Interaksi Total Quality Manajemen dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, Falkutas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta

- Lubis, Z., and A Osman, 2015. *Statistika Dalam Penyelidikan Sains Sosial*. UniMap. Kangar, Malaysia.
- M. Aspiyak Khamida Q, 2018. Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI. Kediri.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers: Jakarta
- Mulyadi, 2010. *Akuntansi Manajemen; Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi dan Jhonny Setyawan, 2012. *Sistem Terpadu pengelolaan Kinerja Personel berbasis Balanced Scorecard*. Unit penerbit dan percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, Yogyakarta.
- Poniman, 2004. Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial dengan tiga Variabel Moderating Studi Empiris pada BPR Wilayah Bank Indonesia Semarang. UPT Pustaka UNDIP: Semarang
- Pratiwi, Umi, 2004. Pengaruh Strategi Bisnis, Ketidakpastian Lingkungan, dan Desentralisasi Terhadap Hubungan Broad Scape Sistem Akuntansi Manajemen dengan Kinerja Manajerial. *Jurnal Maksi*. Vol. 5. Januari 2005
- Rahman, Sayiful., M Nasir., Sri Handayani, 2007. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square) : Penelitian Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar
- Ristauli Debora Sianipar, 2013. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang. Padang.
- Rudianto, 2013. *Akuntansi Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Samryn, L.M. 2001. *Akuntansi Manajerial*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Santoso, S. 2004. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS Versi 11.5*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Saraswati, Dewi, 2012. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. Skripsi Universitas Jambi
- Sianipar, R D, 2013. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial pada BUMN Padang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* vol 13 (5)

- Steffi Singilipu, 2013. Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manjerial. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, Vol.1, No. 3, Hal 241. Manado
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Susi Handayani dan Hariyati, 2014. Pengaruh Karakteristik Sistem informasi Akuntansi Manajemen : Broad Scope, Timeless, Agreegated, dan Integrated Terhadap Kinerja Manajerial UMKM. *Jurnal Akuntansi*, Hal 207-208. Surabaya.
- Widarsono, Agus. Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada Perusahaan Go-Publik Di Jawa Barat). *Jurnal Akuntansi Fe Unsil*, Vol.2, No. 2, 2007.
- Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/9/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/9/21

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. PLN (PERSERO) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT

Responden yang terhormat

Dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul “**Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut**”. Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian program sarjana (S1) di Universitas Medan Area. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang responden berikan akan sangat membantu penelitian dan kuesioner ini hanya dapat digunakan apabila sudah terisi.

Perlu peneliti informasikan bahwa seluruh data dan informasi yang diperoleh dari jawaban atas kuesioner ini semata-mata hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian akademis. Semua jawaban kuesioner ini juga akan sangat dijaga kerahasiaannya.

Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan Terimakasih.

Hormat saya,

Salsadila Sukma Ulwani

Dengan Hormat,

Dimohon kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :.....

(diisi oleh peneliti)

Umur :.....Tahun

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Lamanya Bekerja :

(Berikan tanda cawang/ *check-list* (√) pada kotak yang tersedia)

Pendidikan Terakhir :
SMA
Diploma Sarjana Pasca Sarjana

Petunjuk pengisian kuesioner

- I. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/ pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
- II. Isilah kuesioner sesuai dengan kondisi perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja.
- III. Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan memberi tanda *check-list* (√) pada pilihan yang telah disediakan.
 1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. N = Netral
 4. S = Setuju
 5. SS = Sangat Setuju

Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal bila seluruh pertanyaan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

1. INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Broad Scape					
1	Informasi yang berkaitan dengan kemungkinan peristiwa dimasa yang akan datang selalu tersedia bagi Bapak/Ibu.					
2	Informasi mengenai non ekonomi seperti preferensi konsumen, sikap karyawan, hubungan tenaga kerja, kemajuan, teknologi, dan cita rasa konsumen selalu tersedia bagi Bapak/Ibu.					
	Timeless					
3	Laporan yang diberikan kepada Bapak/Ibu disediakan secara sistematis dan teratur seperti laporan keuangan, laporan pembelian.					
4	Ketika terjadi sesuatu peristiwa kejadian, Bapak/Ibu langsung diberitahu tentang peristiwa atau kejadian tersebut tanpa ditunda-tunda.					
	Agregated					
5	Informasi mengenai produksi, konsumen, proses produksi selalu tersedia bagi Bapak/Ibu.					
6	Informasi mengenai biaya bahan baku, laporan biaya dan pendapatan selalu tersedia bagi Bapak/Ibu.					
	Integrated					
7	Informasi mengenai pengaruh dari keputusan individu terhadap bagian yang menjadi tanggung jawab anda selalu tersedia bagi Bapak/Ibu.					
8	Informasi mengenai dampak yang ditimbulkan oleh keputusan anda terhadap					

	kinerja organisasi selalu tersedia bagi Bapak/Ibu.					
--	--	--	--	--	--	--

2. SISTEM PENGUKURAN KINERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Sistem pengukuran kinerja diperusahaan dapat meningkatkan kinerja Bapak/Ibu.					
2	Mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal.					
3	Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan perusahaan tidak secara tepat mengukur hasil kerja Bapak/Ibu.					
4	Bapak/Ibu merasa kesulitan untuk meraih target kerja yang diharapkan perusahaan.					
5	Proses pengukuran kinerja tidak dilakukan secara adil atau transparan.					
6	Hasil pengukuran kinerja dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan Bapak/Ibu terima.					
7	Hasil pengukuran kinerja Bapak/Ibu dapat dijadikan dasar untuk mengikuti pelatihan manajer.					
8	Pengukuran kinerja tidak dilakukan secara berkala oleh perusahaan.					
9	Perusahaan selalu mengevaluasi standart yang ditetapkan dalam pengukuran kinerja.					

3. KINERJA MANAJERIAL

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perencanaan Menentukan tujuan, kebijaksanaan, dan tindakan.					
2	Investigasi Mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening.					
3	Koordinasi Tukar menukar informasi dengan orang-orang dibagian lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program, memberi tahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain.					
4	Evaluasi Menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan.					
5	Pengawasan Mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan yang Bapak/Ibu bimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada karyawan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan.					
6	Pemilihan Staff Mempertahankan angkatan kerja dibagian yang Bapak/Ibu pimpin, merekrut, wawancara dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan, dan memutasi pegawai.					
7	Negosiasi Melakukan kontrak untuk barang atau jasa pekerjaan dan melakukan tawar menawar.					
8	Perwakilan Menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan					

Hasil Jawaban Responden

NO	Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	5	5	4	5	4	5	37
4	3	4	4	4	4	5	4	4	32
5	3	4	3	4	4	4	3	3	28
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	4	5	4	5	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	4	3	4	4	4	4	3	29
10	4	3	4	4	4	5	4	4	32
11	3	4	4	4	4	4	4	4	31
12	3	4	4	3	4	5	4	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	3	4	4	4	4	4	4	4	31
16	5	5	4	3	5	3	4	4	33
17	4	4	5	5	4	4	4	4	34
18	5	5	5	4	4	5	4	4	36
19	5	4	5	3	4	4	4	4	33
20	5	4	5	4	5	5	5	4	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	5	4	4	3	3	4	4	32
23	5	4	5	4	4	4	5	4	35
24	5	5	5	4	5	4	4	5	37
25	5	5	4	5	4	5	5	5	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	4	4	4	4	4	4	4	31
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	5	5	5	4	2	4	33
30	5	5	4	4	5	4	5	4	36
31	5	4	4	4	4	4	5	5	35
32	4	4	3	3	3	4	4	4	29
33	4	4	5	4	4	5	4	4	34
34	4	4	4	3	4	4	4	4	31
35	4	4	4	3	4	5	4	4	32

No	Sistem Pengukuran Kinerja									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	37
5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
8	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	3	4	3	4	3	4	3	3	31
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	3	4	4	2	4	4	3	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
21	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
22	5	5	5	5	4	4	3	3	3	37
23	4	5	4	4	4	3	5	4	5	38
24	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36
25	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	5	5	4	4	4	4	4	3	5	38
28	4	4	3	4	5	4	3	4	4	35
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
30	4	3	4	5	5	5	4	3	5	38
31	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	4	5	3	3	4	3	3	33
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35

No	Kinerja Manajerial								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	4	5	4	5	5	38

2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	4	4	4	5	5	5	5	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	3	3	4	4	30
17	4	4	4	4	4	4	5	4	33
18	4	4	4	4	4	5	4	5	34
19	4	4	5	5	4	4	4	4	34
20	5	4	5	5	4	4	4	5	36
21	4	5	5	4	5	4	4	4	35
22	5	4	4	4	4	4	5	4	34
23	5	5	4	4	4	5	4	5	36
24	5	4	4	4	4	4	4	4	33
25	5	4	4	4	5	5	5	5	37
26	5	5	4	4	4	4	4	4	34
27	5	5	4	4	4	4	4	4	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	5	4	33
30	5	4	4	4	4	4	4	4	33
31	5	4	4	4	4	4	4	4	33
32	4	4	4	4	3	4	4	4	31
33	4	5	4	4	4	4	4	5	34
34	5	5	4	5	4	4	4	5	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Tabel Frekuensi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	20,0	20,0	20,0
S	17	48,6	48,6	68,6
SS	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5,7	5,7	5,7
S	26	74,3	74,3	80,0
SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	8,6	8,6	8,6
S	22	62,9	62,9	71,4
SS	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	20,0	20,0	20,0
S	25	71,4	71,4	91,4
SS	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	2	5,7	5,7	5,7
S	27	77,1	77,1	82,9
SS	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	2	5,7	5,7	5,7
S	22	62,9	62,9	68,6
SS	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
N	2	5,7	5,7	8,6
S	27	77,1	77,1	85,7
SS	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	8,6	8,6	8,6
S	28	80,0	80,0	88,6
SS	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Tabel Frekuensi Sistem Pengukuran Kinerja (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	26	74,3	74,3	74,3
Valid SS	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	8,6	8,6	8,6
Valid S	24	68,6	68,6	77,1
SS	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5,7	5,7	5,7
Valid N	3	8,6	8,6	14,3
S	27	77,1	77,1	91,4
SS	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
Valid N	4	11,4	11,4	14,3
S	25	71,4	71,4	85,7
SS	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
N	5	14,3	14,3	17,1
Valid S	23	65,7	65,7	82,9
SS	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	14,3	14,3	14,3
Valid S	26	74,3	74,3	88,6
SS	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	6	17,1	17,1	17,1
Valid S	27	77,1	77,1	94,3
SS	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
Valid N	8	22,9	22,9	25,7
S	26	74,3	74,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	4	11,4	11,4	11,4
Valid S	24	68,6	68,6	80,0
SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Tabel Frekuensi Kinerja Manajerial (Y)**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	62,9	62,9	62,9
Valid SS	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	27	77,1	77,1	77,1
Valid SS	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5,7	5,7	5,7
S	30	85,7	85,7	91,4
SS	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	32	91,4	91,4	91,4
SS	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5,7	5,7	5,7
S	30	85,7	85,7	91,4
SS	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5,7	5,7	5,7
S	29	82,9	82,9	88,6
SS	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	2	5,7	5,7	5,7
Valid S	28	80,0	80,0	85,7
SS	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	27	77,1	77,1	77,1
Valid SS	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Uji Instrumen
Uji Validitas
Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,561*	,527*	,135	,292	-,030	,469*	,547*	,737**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,439	,089	,864	,004	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,561*	1	,318	,303	,266	-,030	,247	,520*	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000		,063	,077	,123	,864	,153	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,527*	,318	1	,414*	,426*	,319	,115	,531*	,751**
	Sig. (2-tailed)	,001	,063		,013	,011	,062	,511	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,135	,303	,414*	1	,210	,259	,000	,420*	,553**
	Sig. (2-tailed)	,439	,077	,013		,225	,132	1,00	,012	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,292	,266	,426*	,210	1	,093	,073	,205	,500**
	Sig. (2-tailed)	,089	,123	,011	,225		,593	,677	,239	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	-,030	-,030	,319	,259	,093	1	,196	,312	,426*
	Sig. (2-tailed)	,864	,864	,062	,132	,593		,259	,068	,011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	,469*	,247	,115	,000	,073	,196	1	,406*	,517**
	Sig. (2-tailed)	,004	,153	,511	1,00	,677	,259		,015	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	,547*	,520*	,531*	,420*	,205	,312	,406*	1	,792**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,012	,239	,068	,015		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTA LX1	Pearson Correlation	,737*	,636*	,751*	,553*	,500*	,426*	,517*	,792*	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,002	,011	,001	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sistem Pengukuran Kinerja (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTALX2
Pearson Correlation	1	,689*	,232	,282	,000	,354*	,044	,173	,263	,634**
Sig. (2-tailed)		,000	,180	,101	1,000	,037	,802	,321	,127	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,689*	1	,151	,116	,000	-,015	,089	,294	,340*	,563**
Sig. (2-tailed)	,000		,388	,506	1,000	,932	,612	,086	,046	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,232	,151	1	,572*	,090	,123	,077	-,168	-,180	,412*
Sig. (2-tailed)	,180	,388		,000	,606	,483	,660	,335	,301	,014
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,282	,116	,572*	1	,078	,296	-,033	-,230	-,073	,454**
Sig. (2-tailed)	,101	,506	,000		,658	,084	,850	,183	,675	,006
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,000	,000	,090	,078	1	,446*	,000	,371*	,163	,509**
Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,606	,658		,007	1,000	,028	,349	,002
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,354*	-,015	,123	,296	,446*	1	,019	,365*	,297	,634**
Sig. (2-tailed)	,037	,932	,483	,084	,007		,914	,031	,083	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,044	,089	,077	-,033	,000	,019	1	,178	,417*	,350*
Sig. (2-tailed)	,802	,612	,660	,850	1,000	,914		,306	,013	,039

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,173	,294	-,168	-,230	,371*	,365*	,178	1	,363*	,501**
	Sig. (2-tailed)	,321	,086	,335	,183	,028	,031	,306		,032	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	,263	,340*	-,180	-,073	,163	,297	,417*	,363*	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,127	,046	,301	,675	,349	,083	,013	,032		,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOT ALX 2	Pearson Correlation	,634*	,563*	,412*	,454*	,509*	,634*	,350*	,501*	,554*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,006	,002	,000	,039	,002	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Manajerial (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,426*	,076	,281	,254	,303	,278	,426*	,689**
	Sig. (2-tailed)		,011	,663	,101	,141	,077	,106	,011	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,426*	1	,186	,232	,204	,058	-,067	,352*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,011		,286	,180	,240	,740	,702	,038	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,076	,186	1	,348*	,435*	-,067	,060	,186	,476**
	Sig. (2-tailed)	,663	,286		,040	,009	,703	,733	,286	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,281	,232	,348*	1	-,070	-,084	-,163	,232	,355*
	Sig. (2-tailed)	,101	,180	,040		,689	,633	,348	,180	,036
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,254	,204	,435*	-,070	1	,485*	,429*	,359*	,689**
	Sig. (2-tailed)	,141	,240	,009	,689		,003	,010	,034	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y6	Pearson	,303	,058	-,067	-,084	,485*	1	,306	,613*	,573**
	Correlation					*			*	
	Sig. (2-tailed)	,077	,740	,703	,633	,003		,074	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson	,278	-,067	,060	-,163	,429*	,306	1	,294	,470**
	Correlation					*			*	
	Sig. (2-tailed)	,106	,702	,733	,348	,010	,074		,086	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson	,426*	,352*	,186	,232	,359*	,613*	,294	1	,757**
	Correlation					*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	,011	,038	,286	,180	,034	,000	,086		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson	,689*	,538*	,476*	,355*	,689*	,573*	,470*	,757*	1
	Correlation					*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,004	,036	,000	,000	,004	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	8

Sistem Pengukuran Kinerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	9

Kinerja Manajerial (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	8

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28362611
	Absolute	,165
Most Extreme Differences	Positive	,165
	Negative	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z		,977
Asymp. Sig. (2-tailed)		,296

a. Test distribution is Normal.

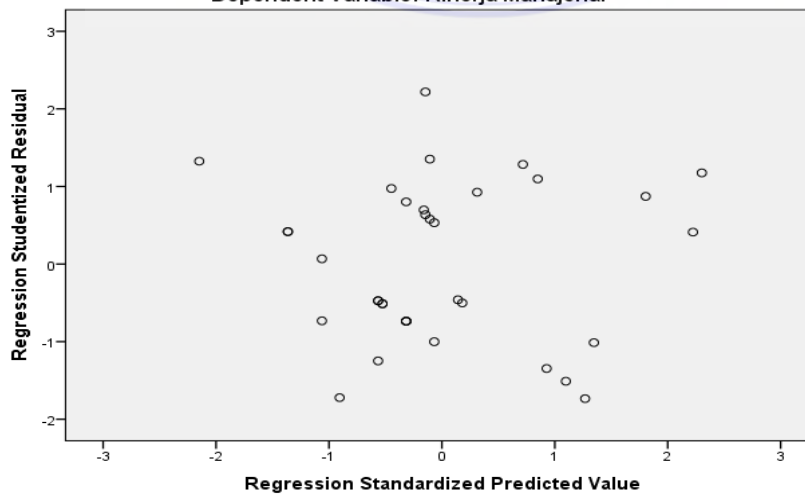
b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS 21.0, diolah oleh penulis, 2020

2. Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Manajerial



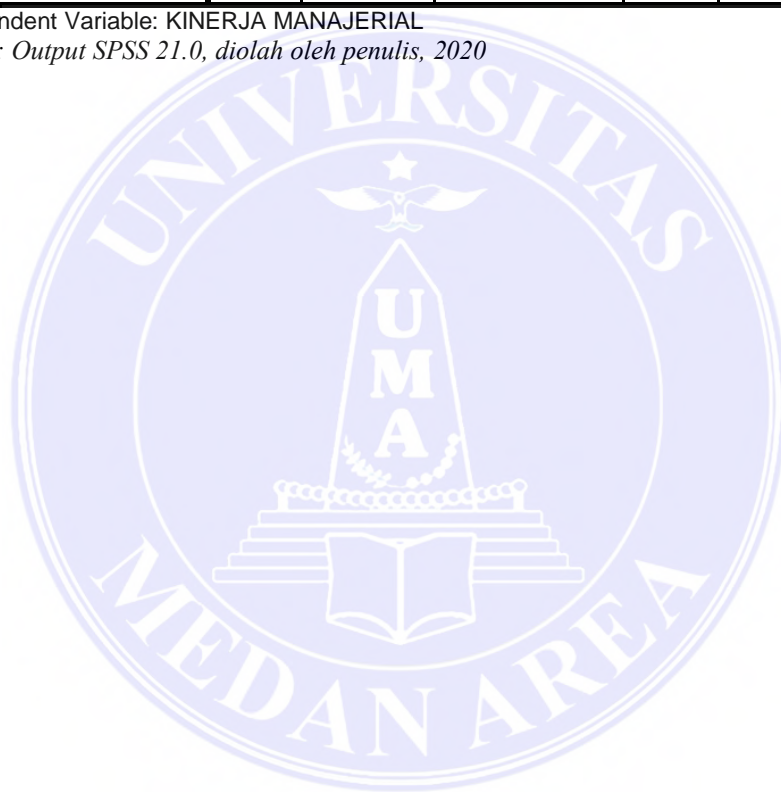
3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,298	3,720		3,037	,005		
	PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN	,347	,088	,508	3,934	,000	,858	1,166
	SISTEM PENGUKURAN KINERJA	,293	,101	,375	2,904	,007	,858	1,166

a. Dependent Variable: KINERJA MANAJERIAL

Sumber : Output SPSS 21.0, diolah oleh penulis, 2020



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,298	3,720		3,037	,005
PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SISTEM PENGUKURAN KINERJA	,347	,088	,508	3,934	,000
	,293	,101	,375	2,904	,007

a. Dependent Variable: KINERJA MANAJERIAL
Sumber : Output SPSS 21.0, diolah oleh penulis, 2020

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,298	3,720		3,037	,005
PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN SISTEM PENGUKURAN KINERJA	,347	,088	,508	3,934	,000
	,293	,101	,375	2,904	,007

a. Dependent Variable: KINERJA MANAJERIAL
Sumber : Output SPSS 21.0, diolah oleh penulis, 2020

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,514	1,323

a. Predictors: (Constant), SISTEM PENGUKURAN KINERJA, PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

Sumber : Output SPSS 21.0, diolah oleh penulis, 2020





UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/II, Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1294/FEB.2/01.10/VIII/2020 Medan, 14 Agustus 2020
Lamp. : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada,
Yth. Pimpinan
PT. PLN (Persero)
P3B Sumatera UPB Sumbagut
Di Tempat

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

N a m a : Salsadila SukmaUlwani
N P M : 168330024
Program Studi : Akuntansi
Judul : Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Lampiran 6
Surat Hasil Penelitian



UIP3B SUMATERA
UP2B SUMBAGUT

Nomor : 0497/MUM.00.01/B24110000/2020 07 September 2020
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Hal : Selesai Melaksanakan Research/Survey Kepada

Yth. Universitas Medan Area
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis
Jl. Kolam No 1
Medan


Dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Salsadila Sukma Ulwani	168330024	Akuntansi

Yang bersangkutan telah melaksanakan Research/survey dari tanggal 24 Agustus 2020 sampai dengan 28 Agustus 2020 di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA PENGATUR
BEBAN SUMATERA BAGIAN UTARA,


HENDRAWAN SUSANTO

Jl. Komodor Laut Yos Sudarso Lorong XII No. 6, Medan 20115
T (061) 6615125 F (061) 6615692 E upb.sbu@gmail.com

Paraf : 