

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN, STRUKTUR ORGANISASI DAN
DESENTRALISASI TERHADAP KINERJA
MANAJEMEN PADA BALAI PENGAMANAN
FASILITAS KESEHATAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**DINI FATHAYATINUR
17.833.0048**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

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 21/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN, STRUKTUR ORGANISASI DAN
DESENTRALISASI TERHADAP KINERJA
MANAJEMEN PADA BALAI PENGAMANAN
FASILITAS KESEHATAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI



OLEH:

**DINI FATHAYATINUR
17.833.0048**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

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 21/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN, STRUKTUR ORGANISASI DAN
DESENTRALISASI TERHADAP KINERJA
MANAJEMEN PADA BALAI PENGAMANAN
FASILITAS KESEHATAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

OLEH:

DINI FATHAYATINUR

17.833.0048

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Struktur Organisasi dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajemen Pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Medan
Nama : DINI FATHAYATINUR
NPM : 17.833.0048
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



(Dra. Retnawati Siregar, M.Si)
Pembimbing

Mengetahui :




(Ahmad Rafiki, BBA., MMgt., Ph.D., CIMA)
Dekan



(Rana Fathinah Ananda, SE., M.Si)
Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 18/Januari/2022

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya berjudul "**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Struktur Organisasi, dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajemen Pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Medan**", 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, 18 Januari 2022
Yang membuat pernyataan



Dini Fathayatinur

Dini Fathayatinur
Npm 17.833.0048

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : DINI FATHAYATINUR
NPM : 178330048
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Struktur Organisasi dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajemen Pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

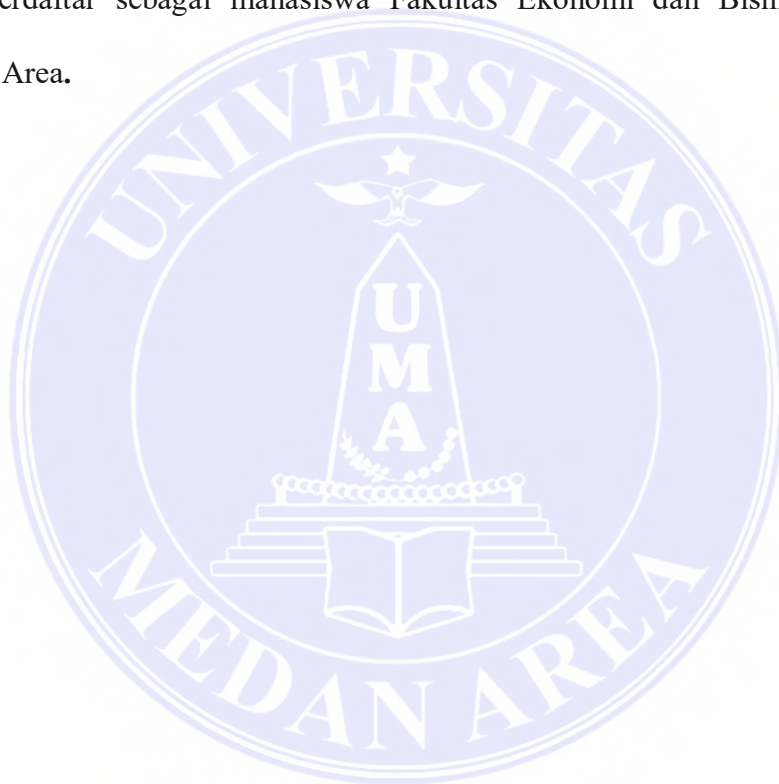
Medan, 18 Januari 2022
Yang Membuat Pernyataan


06D4AAJX791598701
Dini Fathayatinur
Npm 17.833.0048

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Simpang Ulim, Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Pada tanggal 5 Desember 1999 dari Ayah Juliansyah dan Ibu Devi Shandra. Peneliti merupakan anak ke tiga dari empat bersaudara.

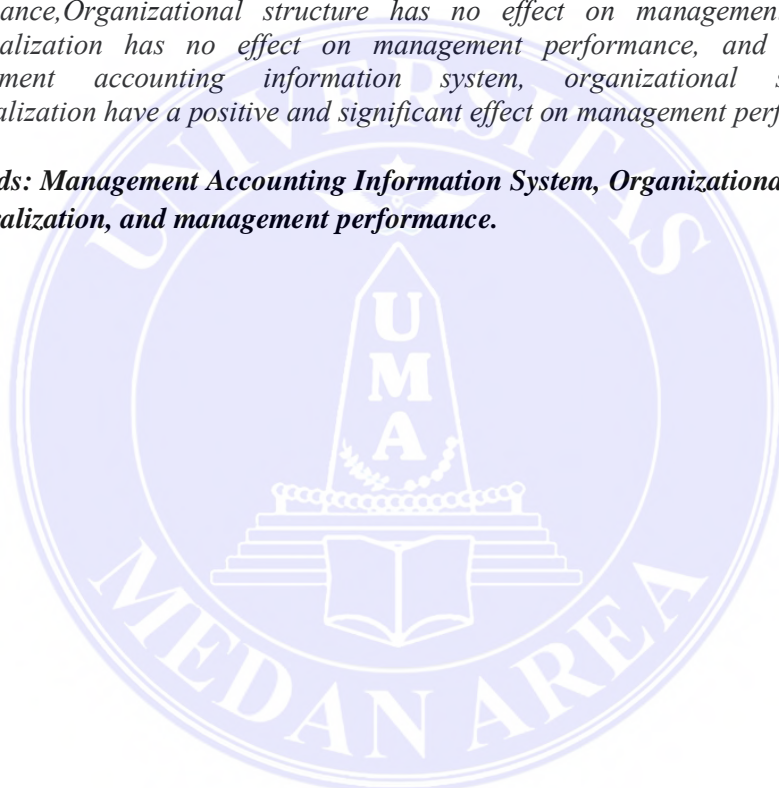
Tahun 2011, peneliti lulus SD Negeri 3 kota Langsa , tahun 2014 lulus SMP Negeri 1 kota Langsa , tahun 2017 lulus SMA Negeri 3 kota Langsa. Pada Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



Abstract

This study aims to determine whether the management accounting system, organizational structure and decentralization have an effect on management performance at the Medan City Health Facility Security Center. This type of research is causal associative. The population in this study were all managers at the Medan City BPFK company which had 77 managers. This study uses purposive sampling as a sampling technique with certain criteria, and a sample of 41 respondents can be obtained. The data collection method used is a media questionnaire (questionnaire). The type of data used in this study is qualitative data with primary data sources. The analytical techniques used in this research are data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination test with the help of SPSS version 26 software. The results of this study indicate that partially the management accounting information system has a positive and significant effect on management performance, Organizational structure has no effect on management performance, Decentralization has no effect on management performance, and simultaneously management accounting information system, organizational structure and decentralization have a positive and significant effect on management performance.

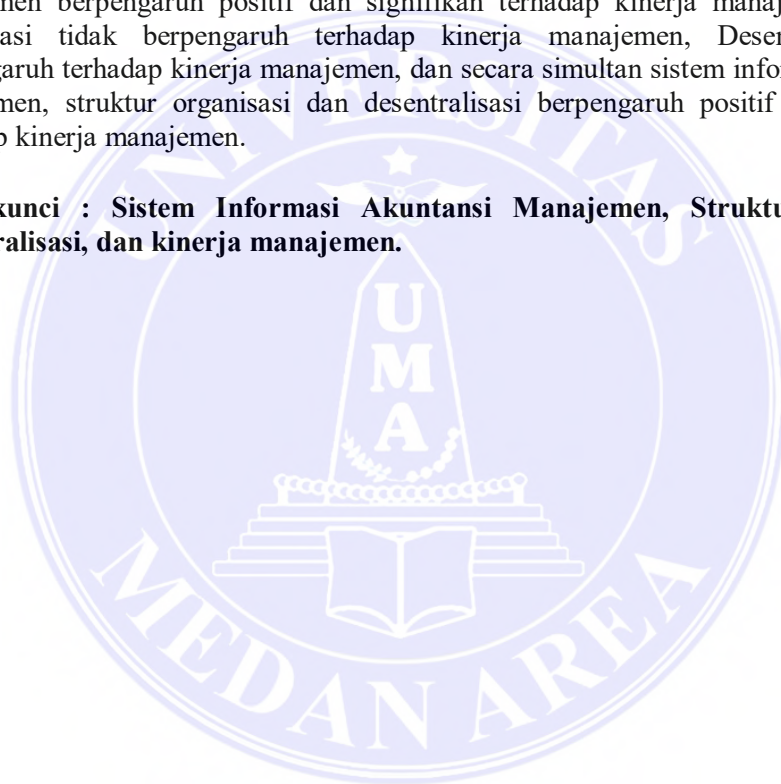
Keywords: Management Accounting Information System, Organizational Structure, Decentralization, and management performance.



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi manajemen, struktur organisasi dan desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajemen pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan kota Medan. Jenis penelitian ini yaitu asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh manajer pada perusahaan BPFK kota Medan yang memiliki 77 manajer. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu, dan di dapat sampel berjumlah 41 Responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah media angket (kuesioner). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kualitatif dengan sumber data primer. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan bantuan Software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen, Struktur Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajemen, Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajemen, dan secara simultan sistem informasi akuntansi manajemen, struktur organisasi dan desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen.

Kata kunci : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Struktur Organisasi, Desentralisasi, dan kinerja manajemen.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Struktur Organisasi dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial pada BPFK (Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan). Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Penulis juga menyadari penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan lancar tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Tanpa bantuan tersebut rasanya sangat mustahil bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, perkenankanlah penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Secara khusus dengan rasa hormat yang setinggi-tingginya diberikan kepada ayahanda Yuliansyah dan ibunda Devi Shandra yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang dan kakak-kakak dan adik saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya.
2. Bapak prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku dosen rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons) MMgt, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Ibu Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Dra.Retnawati Siregar, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, SE, MMA selaku Ketua Sidang yang telah memberikan bimbingan, saran, serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, Ak,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu T. Alvi Syahri Mahzura SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan bimbingan, saran, serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Abang ipar saya M. Febryano Maldeni yang sudah membantu saya dalam melakukan riset dikantor BPFK kota Medan.
10. Kantor BPFK kota medan yang telah memberikan saya kesempatan melakukan riset, memberikan pengumpulan data, dan menyebarkan kuesioner dalam penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat saya, Iqlima, Dewi Sarlia, Intan Felayati, Dewi Maya Sari, Desy Rahmayani, Putri Dewi Rahayu, Nurhasnah Simajuntak, Delima Putri dan Semua teman-teman saya yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Maka dari itu, untuk mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga tulisan ini dapat bermanfaat dalam dunia pendidikan dan pelaksanaan pembelajaran, serta khususnya bagi penulis dan pembaca. Amin.

Medan, 18 Januari 2022

Penulis



(Dini Fathayatinur)

NPM : 178330048



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Teori Teori	7
2.1.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	7
2.1.1.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	7
2.1.1.2. Peranan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	8
2.1.1.3. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .	9
2.1.1.4. IndikatorSistem Informasi Akuntansi Manajemen	10
2.1.2. Struktur Organisasi	11
2.1.2.1. Pengertian Struktur Organisasi.....	11
2.1.2.2. Faktor-faktor Struktur Organisasi.....	12
2.1.2.3. Bentuk-bentuk Struktur Organisasi	13
2.1.2.4. Indikator Sturktur Organisasi	15
2.1.3. Desentralisasi.....	16
2.1.3.1. Pengertian Desentralisasi`	16
2.1.3.2. Alasan-alasan Desentralisasi	17
2.1.3.3. Faktor-faktor Desentralisasi	19
2.1.3.4. Keunggulan Desentralisasi.....	21
2.1.3.5. Kelemahan Desentralisasi	22
2.1.3.6. Indikator Desentralisasi.....	23
2.1.4. Kinerja Manajerial	24
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Manajerial.....	24
2.1.4.2. Indikator Kinerja Manajerial	25
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Konseptual.....	28
2.4. Hipotesis.....	29

2.4.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	29
2.4.2. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial..	29
2.4.3. Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial.....	30
2.4.4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Struktur Organisasi Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	33
3.1.1. Jenis Penelitian	33
3.1.2. Tempat Penelitian	33
3.1.3. Waktu Penelitian.....	33
3.2. Populasi dan sampel.....	34
3.2.1. Populasi	34
3.2.2. Sampel	35
3.3. Definisi Operasional	35
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4.1. Jenis Data.....	36
3.4.2. Sumber Data	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6. Teknik Analisis Data	37
3.6.1. Uji Kualitas Data.....	37
3.6.1.1. Uji Validitas	37
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.7. Uji Asumsi Klasik	38
3.7.1. Uji Normalitas.....	38
3.7.2. Uji Multikolinearitas.....	39
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	39
3.8. Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.9. Uji Hipotesis.....	40
3.9.1. Uji t (Uji Parsial).....	40
3.9.2. Uji F (Uji Simultan)	41
3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	42
4.2. Gambaran Umum Responden	43
4.3. Hasil	44
4.3.1. Hasil Uji Kualitas Data	44
4.3.1.1. Uji Validitas	44
4.3.1.2. Uji Reliabilitas.....	45
4.3.2. Hasil Asumsi Klasik.....	46
4.3.2.1. Uji Normalitas	46
4.3.2.2. Uji Multikolinearitas	48
4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas	49
4.3.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.3.4. Hasil Uji Hipotesis	52
4.3.4.1. Uji t (Parsial)	52

4.3.4.2. Uji f (Simultan).....	54
4.3.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	54
4.4. Pembahasan	55
4.4.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajemen	55
4.4.2. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen	56
4.4.3. Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajemen	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Review Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian	34
Tabel Variabel Independen (X1) dan Dependen (Y).....	35
Tabel 4.1 Gambaran umum Responden	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji t.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji f	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Normal P-P Plots	47
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	48
Gambar 4.3 Heteroskedastisitas	50



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	66
Lampiran 2	72
Lampiran 3	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja manajerial merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan, hal ini dikarenakan kinerja manajerial yang baik dapat menjadi suatu ukuran keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya. Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen.

Kinerja manajerial merupakan sebuah kinerja individu dari anggota organisasi dalam kegiatan manajemen, seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial dapat meningkatkan pula kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dimulai dari kemampuannya memperoleh informasi yang tepat dan akurat. Informasi adalah sarana yang sangat penting bagi manajemen untuk membantu mengembangkan dan menggerakkan kegiatan perusahaan. Informasi khususnya sistem informasi yang dibutuhkan oleh manajemen organisasi atau perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Manajemen akan tumbuh dengan adanya penggunaan informasi yang baik dan akan membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan, oleh karena itu perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan tangguh sehingga dapat melihat dan

menggunakan peluang yang ada. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan tergantung pada system informasi akuntansi manajemen. Informasi system akuntansi yang baik bagi perusahaan adalah informasi yang sesuai dengan karakteristik yaitu *broad scope*, *timeliness*, *aggregate*, dan *integrated*. Perencanaan didalam sistem akuntansi manajemen perlu mendapat perhatian, sehingga dapat membawa keberhasilan para manajer dalam mengambil keputusan yang tepat. (Dwinarian,dkk 2017).

Dalam organisasi juga harus memiliki struktur organisasi yang dapat mendefinisikan dirinya sebagai mekanisme formal untuk mengelola organisasi. Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana tugas kerja dibagi, dikelompokkan, dan disesuaikan secara formal. Selain itu, struktur organisasi mewakili berbagai lokasi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi, termasuk kerangka kerja, struktur, dan pola hubungan antar fungsi, pemenuhan pekerjaan, standardisasi, dan pengambilan keputusan atau koordinasi pengambilan keputusan (Ulfdilah, dkk 2020). Jika suatu perusahaan mempunyai struktur organisasi yang sulit, maka manajemen atas sulit mengadakan pengendalian, dan sebaliknya jika perusahaan tersebut memiliki struktur organisasi yang sederhana, maka manajemen atas mudah mengadakan pengendalian.

Tingkat desentralisasi akan mempengaruhi tingkat kebutuhan terhadap karakteristik informasi akuntansi manajemen. Dampak interaksi antara sistem akuntansi manajemen dengan desentralisasi akan semakin positif terhadap kinerja manajerial. Kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat keputusan akan mendukung kualitas keputusan yang akan diambil dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penilaian kinerja merupakan penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) merupakan perusahaan yang dibawah naungan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. BPFK memiliki tugas untuk pengujian dan kalibrasi terhadap alat kesehatan, agar menegetahui alat tersebut baik dan aman untuk digunakan oleh tenaga medis untuk mendiagnosa pasien. Kalibrasi adalah kegiatan untuk menentukan kebenaran konvensional nilai penunjukan alat ukur dengan cara membandingkan terhadap standard ukur. Perusahaan ini pasti membutuhkan informasi untuk membantu perencanaan, mendukung sistem pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan pada perusahaan tersebut. BPFK juga dituntut untuk efektif dan efisien dalam mengambil keputusan, untuk melihat alat tersebut layak digunakan atau tidak, sehingga desentralisasi juga diberlakukan untuk perusahaan tersebut. Perusahaan ini juga memiliki struktur organisasi, dimana setiap pekerja mengetahui apa yang harus dikerjakan, memberikan tanggung jawab dan melaporkan hasil kerjanya tersebut kepada atasannya.

Setiap tahunnya BPFK memiliki permasalahan mengenai kinerja manajemennya yaitu kurangnya tenaga teknisi elektromedik (ATEM) yang hanya mempunyai 35 anggota teknisi elektromedis untuk turun kelapangan dan harus menguasai 7 provinsi. Permasalahan lain yang sering terjadi adalah ketika pihak rumah sakit yang akan melakukan kalibrasi alat kesehatan, yang prosedur pertama kali harus dilakukan yaitu menyampaikan surat permohonan kepada BPFK Medan yang disertai dengan keterangan jenis alat dan total alat yang akan dikalibrasi. Kemudian setelah disetujui oleh BPFK Medan selanjutnya menginstruksikan kepada petugas untuk melakukan kalibrasi alat kesehatan tersebut, tetapi setelah dikalibrasi oleh petugas terdapat perbedaan jenis alat dan total alat yang mereka kalibrasi. Hal tersebut terjadi dikarenakan ada beberapa alat yang rusak dan tidak layak digunakan lagi.

Dari fenomena yang sudah ada, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai kinerja manajerial pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK). Peneliti ingin mengetahui factor apa yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja manajerial sehingga menimbulkan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti **”Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Struktur Organisasi, dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial pada BPFK (Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan) di kota Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan?
2. Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan?
3. Apakah desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan?
4. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen, struktur organisasi, dan desentralisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, struktur organisasi, dan desentralisasi secara simultan terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada beberapa pihak yaitu

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti yang berhubungan dengan pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, struktur organisasi, dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi atau masukan tambahan dan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan yang tepat untuk perusahaan tersebut.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dijadikan referensi atau bahan kasjian bagi peneliti terutama yang berhubungan dengan pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, struktur organisasi, dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Teori

2.1.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Kata sistem awalnya berasal dari bahasa Yunani yaitu “systema” yang berarti kesatuan, yaitu keseluruhan yang mempunyai hubungan satu sama lain.

Menurut Tengor, dkk (2016) sistem yaitu suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melakukan kegiatan pokok pada perusahaan, sedangkan prosedur yaitu suatu urutan aktivitas klerikal, yang biasanya akan mengikutsertakan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dilakukan untuk menjamin penyelesaian secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

Akuntansi manajemen yaitu informasi keuangan yang dihasilkan oleh akuntansi manajemen yang digunakan terutama oleh pihak internal organisasi (Alliyah dan Muniroh, 2018). Akuntansi manajemen merupakan akuntansi yang berfokus pada penyediaan, termasuk juga penjelasan dan juga peningkatan informasi akuntansi untuk para manajer yang akan digunakan sebagai bahan pengendalian operasi, perencanaan dan dalam pengambilan keputusan (Samryn, 2015:4)

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem yang tujuannya

untuk menyajikan informasi yang berguna dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan proses manajemen yg meliputi perencanaan, pengambilan keputusan, dan pengendalian.

2.1.1.2. Peranan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Doli, dkk (2017) berpendapat bahwa ada 3 komponen dalam sistem informasi akuntansi manajemen :

1. Qualitygoals (Tujuan kualitas)

Yaitu suatu tujuan atau peningkatan kinerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi. Tujuan atau target yang ditetapkan dengan jelas akan membuat individu atau pun kelompok mengerti apa yang harus dikerjakan. Individu atau kelompok tersebut dapat membuat perencanaan kerja sehingga kinerja mereka meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sasaran kualitas (qualitygoal) bisa dilihat sebagai tujuan atau peningkatan kinerja organisasi yang harus capai. Suatu perusahaan harus memiliki target yang ingin dicapai mengapa perusahaan tersebut didirikan.

2. Qualityfeedback (Umpan balik kualitas)

Yaitu suatu informasi yang akan dilakukan untuk mengevaluasi langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan suatu rencana. menyatakan bahwa feedback terhadap kinerja sangat diperlukan untuk memungkinkan para karyawan memastikan hubungan antar outcomes dan perilaku mereka sendiri dari proses produksi. Umpan balik merupakan hal yang sangat penting untuk dapat berkomunikasi secara efektif dengan karyawan. Para karyawan akan memberikan umpan balik

jika anda mau dan mampumelakukan sesuatu dengan informasi yang andaperoleh.

3. Quality relatedincentives (Kualitas insentif)

Yaitu suatu sistem pengakuan dan sistem penghargaan untuk mengakui adanya kualitas kerja yang baik dari suatu kelompok ataupun individu. Memberikan penghargaan terhadap individu atau kelompok yang mempunyai prestasi ataupun yang memiliki kinerja yang baik akan sangat menjunjung kinerja kualitas produk yang diharapkan dapat menghasilkan kondisi untuk memotivasi pekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.1.3. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Hansen dan Mowen dalam terjemahan Sutisman dan Hambara (2009:4), ada tiga tujuan utama sistem informasi akuntansi manajemen :

- a. Memberikan informasi dalam penghitungan biaya jasa, produk, atau objek lainnya yang di tentukan oleh para manajemen.
- b. Memberikan informasi dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.
- c. Memberikan informasi dalam pengambilan keputusan.

Ketiga tujuan ini menunjukkan bahwa para manajer dan pengguna lainnya perlu memiliki akses untuk menuju ke informasi akuntansi manajemen dan perlu mengetahui cara penggunaannya. Informasi akuntansi manajemen dapat membantu mereka menyelesaikan masalah dan mengidentifikasi, sertamengevaluasi kinerja. Informasi akuntansi

digunakan dalam semua tahap manajemen, termasuk pengendalian, pengambilan keputusan, dan perencanaan. Selain itu, kebutuhan atas informasi ini tidak terbatas hanya pada perusahaan manufaktur, tetapi juga pada perusahaan nirlaba, perdagangan, dan jasa.

2.1.1.4. Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Indikator sistem akuntansi manajemen menurut Ayu (2014) ada 4 yaitu :

1. *Broadscope* (ruanglingkup)

Broadscope adalah sistem akuntansi manajemen (SAM) yang luas memberikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan eksternal yang mungkin bersifat ekonomi seperti grossnation product, pangsa pasar suatu industri, dan total penjualan pasar, atau juga bersifat non ekonomi seperti faktor demografi, cita rasa konsumen, tindakan para pesaing dan perkembangan teknologi.

2. *Timeliness* (ketepatan waktu)

Timeliness adalah informasi yang meningkatkan fasilitas sistem akuntansi manajemen (SAM) untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara tepat terhadap keputusan yang telah dibuat.

3. *Aggregation* (pengumpulan)

Aggregation (agregasi) merupakan penggabungan informasi fungsional dan temporal seperti area penjualan, pemasaran, pusat biaya dan departemen produksi, dan informasi yang akan dihasilkan secara khusus untuk model keputusan formal.

4. *Integration* (integrasi)

Informasi yang terintegrasi dari sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) yang dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari sub unit dan antar sub unit.

2.1.2 Struktur Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Struktur Organisasi

Menurut Juliansyah (2016:132) Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam suatu organisasi / perusahaan. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja, dikelompokkan dan menunjukkan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain itu, struktur organisasi juga menunjukkan penjurusan- penjurusan pekerjaan, saluran pemerintah, dan penyampaian laporan.

Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana tugas-tugas dibagi menurut spesialisasi masing-masing anggota, siapa melapor kepada siapa, serta mekanisme-mekanisme koordinasi formal dan pola-pola interksi yang menyertainya (Kusdi, 2020).

Struktur organisasi adalah kesatuan dari kerangka organisasi yang diatur untuk proses manajerial, sistem, pola tingkah laku yang muncul dan terjadi dalam praktek penyelenggaraan organisasi dan manajemen. Struktur organisasi digunakan untuk alat bantu pihak manajemen dalam mencapai tujuannya oleh (Sahrul, 2016).

2.1.2.2 Faktor-faktor struktur organisasi

Menurut Colquitt (2009:525-27) dalam Juliansyah (2016) menyatakan faktor faktor yang memengaruhi struktur organisasi sebagai berikut:

a. Lingkungan bisnis

Lingkungan bisnis merupakan proses penyesuaian yang dilakukan oleh organisasi termasuk dalam penentuan struktur organisasinya. Lingkungan yang aktif akan menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Sebaliknya, lingkungan organisasi yang cenderung kurang aktif tidak akan terlalu banyak mengubah struktur organisasi.

b. Strategi organisasi

Strategi organisasi dibentuk sebagai agar bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Struktur organisasi juga dibentuk sebagai jalan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu, struktur organisasi haruslah sejalan dengan strategi organisasi.

c. Teknologi

Faktor teknologi yang terkait dengan cara bagaimana sebuah produk dihasilkan oleh sebuah organisasi. Dalam aktivitasnya terdapat pekerjaan pekerjaan rutin yang memerlukan bagian khusus untuk menanganinya. Pekerjaan rutin ini barangkali akan memiliki struktur yang lebih banyak bagiannya dibanding pekerjaan yang tidak rutin. Selain itu, faktor teknologi juga terkait dengan penggunaan alat-alat bantu dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Misalnya, jika sebuah organisasi menggunakan mesin dalam memproduksi barangnya, maka perlu ada bagian khusus yang memastikan pekerjaan dibagian yang menggunakan mesin itu selalu berjalan dan juga memastikan mesin tersebut dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

d. Skala perusahaan

Organisasi kecil biasanya mempunyai struktur organisasi yang lebih simpel dan tidak terlalu banyak pekerjaan dan pendelegasian wewenang yang terjadi pada organisasi tersebut. Sedangkan organisasi yang besar memiliki struktur organisasi yang lebih kompleks. Perbedaan skala ini bisa memiliki beberapa faktor, misalnya kita bisa melihat perusahaan tersebut dilihat besar karena jumlah tenaga kerjanya, pangsa pasar atau karena memiliki banyak cabang diberbagai daerah.

2.1.2.3 Bentuk bentuk struktur organisasi

Menurut Nurlia (2019) struktur organisasi dapat dibedakan menjadi 5 struktur yaitu:

a. Organisasi Lini (Line Organization)

Organisasi lini ini diciptakan oleh Henry Fayol, organisasi lini adalah suatu bentuk organisasi yang terdapat garis wewenang, kekuasaan yang menghubungkan langsung secara vertikal dari atasan ke bawahan. Pengertian bentuk organisasi sering disamakan dengan tipe organisasi, padahal keduanya berbeda.

b. Organisasi Lini dan Staf (Line and staff organization)

Bentuk organisasi lini dan staf pada dasarnya merupakan kombinasi dari organisasi lini dan organisasi fungsional, pelimpahan wewenang berlangsung secara vertikal dari pucuk pimpinan kepada pimpinan dibawahnya. Pucuk pimpinan tetap sepenuhnya memiliki hak untuk menetapkan kebijaksanaan, keputusan, dan merealisasikan tujuan perusahaan sedangkan tugas para staf adalah untuk memberikan bantuan, pemikiran saran-saran, informasi, data, dan pelayanan kepada pimpinan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan keputusan dan kebijaksanaannya.

c. Organisasi Fungsional

Diciptakan oleh F.W. Taylor, bentuk organisasi ini disusun berdasarkan sifat dan macam pekerjaan yang harus dilakukan. Pada tipe organisasi ini, pembagian kerja mendapat perhatian yang sungguh-sungguh, pembagian kerja didasarkan pada “spesialisasi” dari masing-masing karyawan.

d. Organisasi Lini, Staf dan Fungsional

Merupakan suatu penggabungan dari organisasi lini, lini dan staf, dan fungsional, biasanya digunakan pada organisasi besarserta kompleks. Pada tingkat Dewan Komisaris (boardofdirector) digunakan tipe organisasi lini dan staf, sedangkan pada tingkat middlemanager digunakan tipe organisasi fungsional. Organisasi ini digunakan dengan cara menghilangkan kelemahan dan menggabungkan kebaikan dari ketiga tipe organisasi tersebut.

e. Organisasi Komite

Merupakan organisasi yang masing-masing anggota memiliki wewenang yang sama dan pimpinannya kolektif. Organisasi komite (panitia = committeesorganization) memprioritaskan pimpinan, artinya di organisasi ini terdapat pimpinan “kolektif presidium” dan komite ini bersifat manajerial. Komite dapat juga bersifat informal atau formal, komite-komite itu dapat dibentuk sebagai suatu bagian dari struktur organisasi formal, dengan wewenang dan tugas tugas yang dibagikan secara khusus.

2.1.2.4 Indikator Struktur Organisasi

Indikator mengenai Struktur Organisasi menurut Robbins (2008) yaitu:

- Spesialis Pekerjaan

Spesialis kerja maksudnya sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah – pecah menjadi pekerjaan yang terpisah. Hakikatnya, bahwa bukan keseluruhan pekerjaan dilakukan oleh satu individu, seluruh pekerjaan itu dipecah – pecah menjadi sejumlah langkah, dengan tiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan. Jadi, individu-individu berspesialisasi dalam mengerjakan bagian kegiatan tertentu, bukan mengerjakan seluruh kegiatan.

- **Rantai Komando**

Rantai komando merupakan garis wewenang yang tidak terputus yang terentang dari puncak organisasi ke eselon terbawah dan memperjelas siapa yang melapor ke siapa.

- **Rantai Kendali**

Rentang kendali adalah banyaknya bawahan yang dapat diatur secara efektif dan efisiensi. Rentang kendali sangat menentukan banyaknya tingkat dan manajer yang harus dimiliki oleh organisasi.

- **Depermentalisasi**

Departementalisasi adalah dasar yang dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan sehingga tugas yang sama atau mirip dapat dikoordinasikan. Keunggulan utama dari tipe pengelompokan yang sama itu adalah tercapainya efisiensi dengan mengumpulkan spesialisasi yang sama. Departementalisasi fungsional mengusahakan tercapainya skala ekonomi dengan menempatkan orang dengan keterampilan dan orientasi yang sama menempatkan ke dalam unit – unit bersama.

2.1.3. Desentralisasi

2.1.3.1 Pengertian Desentralisasi

Perusahaan yang mempunyai pusat pertanggung jawaban umumnya mempunyai salah satu dari dua pendekatan pengambilan keputusan untuk mengelola kegiatan mereka yang kompleks dan beragam yaitu sentralisasi atau desentralisasi. Pengambilan keputusan sentralisasi

(centralized decision making) yaitu keputusan yang dibuat oleh manajer yang lebih tinggi dan manajer yang lebih rendah bertanggung jawab pada pelaksanaannya. Sedangkan pada pengambilan keputusan desentralisasi (decentralisation decision making) memperbolehkan manajer yang lebih rendah untuk membuat dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan wilayah pertanggung jawaban mereka. Usaha untuk meningkatkan efisiensi secara keseluruhan banyak perusahaan memilih cara desentralisasi (Setyolaksono, 2011).

Menurut Meiliza (2018) Desentralisasi dapat diartikan adanya pemberian sebagian wewenang dari manajer yang lebih tinggi terhadap manajer dibawahnya untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terkait dengan identifikasi karyawan pada organisasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

Sedangkan menurut Hasan dan Randi (2020) desentralisasi adalah rangkaian konsep dan yang menjadi dasar suatu perusahaan yang sifatnya independen. Artinya setiap perusahaan dapat memberikan wewenang ke setiap divisi dalam perusahaan untuk bertanggung jawab dalam menyusun dan melaksanakan aktivitasnya.

2.1.3.2 Alasan alasan desentralisasi

Menurut Setyolaksono (2011) menyatakan ada beberapa alasan suatu organisasi melakukan desentralisasi, yaitu:

- a. Kemudahan terhadap pengumpulan dan pemanfaatan informasi lokal.

Kualitas keputusan sangat dipengaruhi oleh kualitas informasi yang tersedia. Suatu organisasi tumbuh dalam ukuran dan beroperasi pada wilayah dan pasar yang berbeda beda, manajemen pada tingkat yang lebih tinggi mungkin memang tidak memahami kondisi-kondisi yang terjadi di wilayah tersebut atau kurang memahami kondisi lokal. Namun pada manajer yang lebih rendah, yang mempunyai hubungan lebih dekat atau mempunyai hubungan secara langsung dengan kondisi-kondisi pengoperasian memiliki akses yang lebih untuk mendapatkan informasi tersebut, sehingga manajer yang lebih rendah sering unggul dalam pembuatan keputusan-keputusan yang lebih baik.

b. Fokus Manajemen Pusat

Adanya mendesentralisasikan keputusan-keputusan organisasi manajemen pusat bebas berperan dalam perumusan perencanaan dan pengambilan keputusan strategis. Kelangsungan pada operasi jangka panjang dari organisasi harus lebih penting bagi manajemen pusat daripada operasi sehari hari, karena pada umumnya keputusan-keputusan yang diambil pada tingkat manajemen yang lebih rendah tidak untuk jangka panjang dan bukan merupakan suatu keputusan strategis suatu organisasi.

c. Melatih dan Memotivasi Para Manajer Segmen.

Suatu perusahaan atau organisasi pasti memerlukan manajer yang terlatih untuk dapat menggantikan posisi manajer yang lebih tinggi. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengantisipasi kondisi-

kondisi yang terduga atau tidak terduga. Contohnya : manajer yang telah pensiun, pengembangan sayap organisasi, manajer yang keluar dari organisasi, manajer yang sakit atau meninggal dunia. Dalam hal ini memungkinkan manajer puncak mengevaluasi kapabilitas para manajernya. Pertanggung jawaban yang besar mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dan memotivasi manajer untuk berupaya lebih baik, hal tersebut secara otomatis akan memunculkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik.

d. Meningkatkan Daya Saing

Perusahaan yang tersentralisasi, margin laba secara keseluruhan mampu menutupi ketidakefisienan berbagai divisi. Perusahaan besar sekarang mengetahui bahwa mereka tidak akan mampu bertahan apabila tetap menjalankan suatu divisi yang tidak berdaya saing.

2.1.3.3 Faktor faktor desentralisasi

Dalam menentukan seberapa jauh desentralisasi itu tepat bagi sebuah organisasi, faktor faktor berikut ini biasanya perlu dipertimbangkan (James, 1994:565) dalam Widodo dan Windi (2011) menyatakan:

1. Strategi dan lingkungan organisasi

Strategi suatu organisasi akan mempengaruhi jenis pasar, lingkungan teknologi, dan persaingan yang harus dihadapi organisasi. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi derajat desentralisasi yang dirasa oleh perusahaan.

2. Ukuran dan tingkat perkembangan

Hampir mustahil untuk menjalankan suatu organisasi secara efisien dengan memberikan semua wewenang pengambilan keputusan pada satu atau beberapa manajer puncak. Ini merupakan satu-satunya kekuatan paling kuat untuk delegasi, dan karenanya perlu desentralisasi. Sementara organisasi secara terus-menerus berkembang dalam ukuran maupun kerumitannya, ada kecenderungan peningkatan desentralisasi.

3. Karakteristik organisasi lainnya

Sampai sejauh mana wewenang pengambilan keputusan itu juga dipengaruhi oleh karakteristik dalam perusahaan itu sendiri seperti :

- a). Biaya dan resiko yang berhubungan dengan keputusan. Manajer harus berhati-hati dalam pendelegasian wewenang untuk mengambil keputusan yang dapat memiliki dampak yang berat pada prestasi unitnya atau organisasi secara keseluruhan.
- b). Preferensi dan keyakinan individu manajer para bawahan. Sebagian dari para manajer menyombongkan dirinya tentang pengetahuannya pada bidang tanggung jawab.
- c). Kultur organisasi. Norma, tata-nilai, dan pemahaman bersama (kultur) para anggota dari organisasi tertentu mendukung pengendalian yang ketat pada tingkat puncak.

d). Kemampuan manajer tingkat-bawah.

Dimensi ini, sebagian merupakan suatu sirkular. Seandainya wewenang itu tidak dapat didelegasikan karena tidak adanya kepercayaan pada bakat dibawah, bakat tersebut tidak akan mempunyai banyak peluang untuk berkembang.

2.1.3.4 Keunggulan Desentralisasi

Desentralisasi memiliki beberapa keunggulan. Menurut Garrison&Norren (2000) dalam Setyolaksono (2011) keunggulan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen yang lebih tinggi lebih diringankan dari pemecahan berbagai persoalan hari ke hari yang lebih banyak dan dapat lebih berfokus pada strategi, dan pada kegiatan-kegiatan organisasi.
- b. Desentralisasi dapat memberikan peluang manajer-manajer yang lebih rendah untuk memperoleh pengalaman-pengalaman pokok dalam pengambilan keputusan. Karena, tanpa adanya pengalaman yang seperti itu para manajer yang lebih rendah akan mendapat banyak kesulitan jika akan dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi.
- c. Menambahkan tanggung jawab dan pendelegasian wewenang yang sering kali dapat mengakibatkan bertambahnya kepuasan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menarik dan memberikan insentif kepada orang-

orang tersebut agar lebih semangat untuk memberikan usaha-usaha terbaik mereka.

- d. Manajer yang berada ditingkat lebih rendah secara umum mempunyai informasi yang lebih akurat dan diperbaharui mengenai kondisi-kondisi dalam bidang tanggung jawab mereka sendiri daripada manajer puncak. Sebab keputusan-keputusan yang telah diambil oleh manajer pada tingkat yang lebih rendah sering kali didasarkan pada informasi yang lebih baik, sehingga dapat lebih tepat sasaran.
- e. Sulit untuk memberikan nilai prestasi kepada seorang manajer jika manajer tidak banyak diberikan kebebasan, karena kemampuan yang dimiliki manajer tersebut tidak dapat dilihat.

2.1.3.5 Kelemahan Desentralisasi

Desentralisasi juga memiliki beberapa kelemahan, kelemahan utama desentralisasi adalah sebagai berikut :

- a. Memungkinkan untuk para manajer yang berada pada tingkat jenjang yang lebih rendah untuk membuat keputusan-keputusan tanpa sepenuhnya bisa memahami, sedangkan manajer pada tingkat yang lebih tinggi biasanya memiliki informasi yang lebih akurat mengenai operasi-operasi daripada manajer-manajer pada tingkatan yang lebih rendah, manajer yang lebih tinggi biasanya memiliki lebih banyak informasi tentang organisasi sebagai satu keseluruhan dan mungkin memiliki suatu pemahaman yang lebih baik dari strategi perusahaan. Situasi tersebut dapat dihindari sampai pada

- suatu lingkup dengan penggunaan sistem informasi manajemen moderen yang dapat memberikan informasi yang sama kepada setiap manajer yang sampai pada CEO (*Chief Executive Officer*) dan manjer puncak lainnya.
- b. Organisasi yang terdesentralisasi, memungkinkan memiliki suatu kekurangan kerja sama diantara manajer yang memiliki otonomi. Masalah tersebut dapat dihindari dengan cara mendefinisikan strategi perusahaan secara jelas dan mendapatkannya secara efektif ke seluruh organisasi.
 - c. Manajer yang dijenjang lebih rendah mungkin mempunyai tujuan yang berbeda dari tujuan perusahaan secara keseluruhan.
 - d. Manajemen yang sangat tersentralisasi, mungkin lebih sulit untuk secara efektif memberikan gagasan-gagasan yang inovatif. Seseorang yang berada pada organisasi tersebut mungkin memiliki suatu gagasan yang luar biasa yang akan menguntungkan bagian-bagian lain dari organisasi, tetapi tanpa adanya arahan dari pusat, gagasan tersebut mungkin tidak dibagi bersama dan digunakan oleh bagian-bagian lain dari organisasi.

2.1.3.6 Indikator Desentralisasi

Indikator mengenai desentralisasi menurut Lempas, dkk (2014) yaitu :

- Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan

- **Pengangkatan Hubungan Kerja**

Pengangkatan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

- **Pemutusan Hubungan Kerja**

Pengakhiran Hubungan kerja karna suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.

- **Wewenang**

Hak yang dimiliki pimpinan atau pejabat tertentu untuk mengambil keputusan, melakukan tindakan atau meninggalkan suatu tindakan.

2.1.4 Kinerja Manajerial

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Kinerja adalah ukuran hasil yang sesungguhnya dari aktivitas beberapa orang atau suatu badan usaha selama beberapa waktu.

Kinerja manajerial yaitu hasil secara periodik operasional para manajer berdasarkan standar, sasaran, dan kriteria yang telah diatur di sebelumnya. Selain itu kinerja manajerial adalah keluaran (output) yang menggunakan masukan (input) selama waktu tertentu yang telah disepakatkan sebelumnya (Melasari dan Handayani, 2018). Kinerja manajerial didefinisikan sebagai hasil dari proses aktivitas

manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan dan penganggaran, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan.

Sedangkan menurut Nisa (2017) menyatakan Kinerja manajerial merupakan tingkat kecakapan manajer dalam melaksanakan aktivitas manajemen sehingga tujuan yang diinginkan tercapai berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab karyawan atas masalah yang dihadapi saat bekerja. Dengan demikian, kinerja manajerial juga dapat diartikan sebagai ukuran, seberapa efektif dan efisien para pihak manajer yang telah bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Manajerial

Ada delapan indikator dari kinerja manajerial menurut Wibowo (2011) dalam Husada (2019) yaitu:

a. Perencanaan

Kemampuan untuk menentukan kebijakan, tujuan, tindakan atau pelaksanaan penjadwalan kerja, perencanaan, penganggaran dan pemrograman.

b. Pengorganisasian

Proses kegiatan penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber dan lingkungannya.

c. Pengarahan

Kegiatan memberikan instruksi, perintah, petunjuk kepada orang lain. Untuk menjalankan apa yang telah direncanakan.

d. Pengawasan

Proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Ulfatuttaqiroh, Novi darmayanti dan A.Manafdientri (2019)	Pengaruh desentralisasi dan system akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.	Desentralisasi, sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial.	Simpulan dalam penelitian ini adalah desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
Veranova manulu (2016)	Pengaruh Strategi Bisnis, Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial	Strategi bisnis, Desentralisasi, Sistem akuntansi manajemen, Kinerja manajerial.	Analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi bisnis prospector dan defender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem Akuntansi Manajemen yang broadscope, timelines, aggregated dan itergreated berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

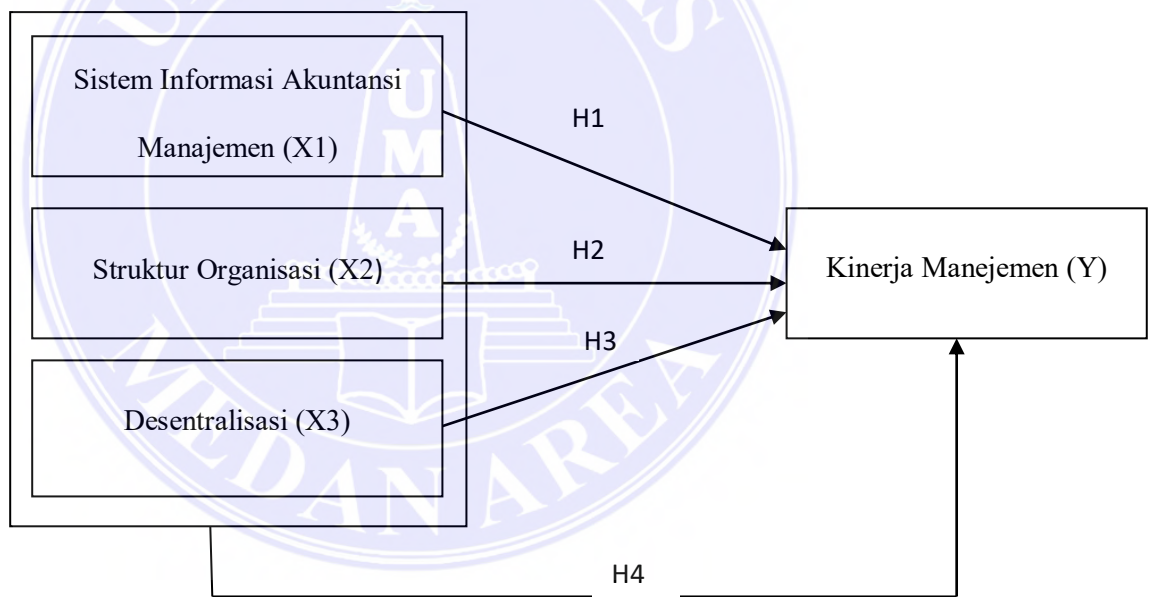
Octavia Feron Ingkiriwang (2013)	Pengaruh desentralisasi dan system akuntansi manajemen terhadap kinerja manajer dealer di Manado.	Desentralisasi, Sistem akuntansi manajemen, Kinerja manajer.	Hasil analisis yang diperoleh melalui regresi linear berganda hal ini menunjukkan bahwa variabel desentralisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan variabel sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan berdasarkan hasil koefisien kolerasi.
Lidya A. Maramis, David P. E. Saerang dan Jessy D. L. Warongan(2016)	Pengaruh partisipasi pejabat struktural dalam penyusunan anggaran, komitmen organisasi, profesionalisme dan struktur organisasi terhadap kinerja manajerial.	Partisipasi pejabat struktural dalam penyusunan anggaran, Komitmen organisasi, profesionalisme, struktur organisasi, dan kinerja manajerial.	Partisipasi Pejabat Struktural dalam Penyusunan Anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Kabupaten Minahasa Utara. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Kabupaten Minahasa Utara. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Kabupaten Minahasa Utara. Struktur Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Kabupaten.

Berdasarkan dari data di atas perbedaan peneliti ini dengan peneliti terdahulu terdapat pada variabel penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang membantu dalam penelitian yang akan digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual akan menjadi arahan bagi peneliti untuk memberi penjelasan secara sistematis teori yang akan digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan masalah tersebut dan fakta yang ada. Berikut adalah kerangka pemikiran yang dapat digambarkan dalam bentuk diagram skematik:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajemen.

Marsyah (2005:17) Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem yang dapat memberikan atau menyampaikan informasi yang relevan kepada manajemen untuk mengambil keputusan, perencanaan, dan pengawasan. Sistem akuntansi manajemen sebagai alat kontrol organisasi dan alat yang efektif menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi pada berbagai aktivitas yang dilakukan, dimana sistem informasi akuntansi manajemen yang memiliki karakter *BroadScope*, *Timelines*, *Aggregation*, *Integration* yang mampu meningkatkan kinerja manajer. Manajer yang memiliki informasi dengan karakteristik tersebut umumnya mampu untuk membuat perencanaan yang lebih baik dan mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Dwinarian,dkk 2017). Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas, Maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan.

2.4.2. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen.

Struktur organisasi memiliki peranan yang begitu penting dalam mempengaruhi kinerja pada tingkat organisasi maupun tingkat sub unit dan juga membantu manajemen untuk mencapai tujuannya. Menurut Robbins dan Coulter (2007:284) pengertian struktur organisasi adalah

kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka tersebut tugas-tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan. Oleh sebab itu, pentingnya sebuah struktur organisasi akan membantu manajer untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan dengan pedoman visi, misi dan tujuan organisasi (Gamahendra,dkk 2014).

H2: Struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan.

2.4.3. Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajemen.

Menurut Hansen dan Mowen (2009:558) yang dialih bahasakan oleh denyarnoskrawy semakin kompleks permasalahan yang dihadapi suatu organisasi, maka tugas dan tanggung jawab seharusnya didelegasikan kemandir yang lebih rendah sehingga akan mengurangi beban pembuatan keputusan kepada tingkat yang lebih tinggi. Desentralisasi itu dibutuhkan oleh organisasi karena membantu kinerja manajer tingkat atas dalam mengambil suatu keputusan dengan memberikan hak-hak kepada manajer tingkat bawah untuk mengambil keputusan tersebut. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, Maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan.

2.4.4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Struktur Organisasi dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajemen.

Menurut Kholmi (2019:8) Sistem Informasi Akuntansi manajemen merupakan alat untuk mengukur dan melaporkan informasi keuangan dan

non keuangan yang membantu manajer membuat keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajer menggunakan informasi akuntansi manajemen untuk memilih, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan strategi.

Desentralisasi adalah keputusan yang didelegasikan dari manajemen pusat kepada jenjang yang lebih rendah. Pelimpahan kewenangan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan strategi akan membuat beban kinerja manajer puncak berkurang dan manajer puncak akan lebih memfokuskan pada pekerjaannya. Desentralisasi itu sendiri diperlukan dalam sebuah organisasi karena adanya kondisi administratif yang semakin kompleks, begitu juga dengan tugas dan tanggung jawab sehingga perlu pendelegasian otoritas pada manajemen yang lebih rendah (Dwinarian,dkk 2107).

Menurut Robbins dan Coulter (2012:230), Struktur organisasi berfungsi untuk menunjukkan pola hubungan antara anggota atau membedakan semua bagian dalam organisasi sehingga tercipta kerjasama yang harmonis.

Struktur organisasi yang jelas dan teratur dapat membantu untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, sebab dalam struktur organisasi yang jelas dan teratur terdapat tugas masing-masing bagian yang harus dilakukan. Sementara itu struktur organisasi mengacu pada bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi merupakan salah satu sarana yang digunakan manajemen untuk mencapai sasarnya (Robbins dan Judge, 2010:236).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, Maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Sistem informasi akuntansi manajemen, Struktur organisasi, dan Desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada BPFK kota Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dengan metode asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019:66) Metode asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel independen dan variabel dependen.

3.1.2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di perusahaan BPFK (Badan Pengamanan Fasilitas Kesehatan) di kota Medan, jalan K.H Wahid Hasyim No.15 Medan Telp, (061) 4533162 Fax. 4564958. Email: bpfk.medan@yahoo.com; Home Page: <http://www/bpfk.medan.or.id>.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dari pengajuan judul dibulan oktober 2020 hingga agustus 2021.

Tabel 3.1.
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis kegiatan	2020			2021					2022
		Okt	Nov	Des	Jan	Apr	Mei	Jul	Sep	Jan
1	Pengajuan judul	■								
2	Penyusunan proposal	■	■							
3	Bimbingan proposal			■	■					
4	Seminar proposal					■				
5	Pengumpulan data						■			
6	Pengolahan data						■			
7	Bimbingan hasil						■			
8	Seminar hasil								■	
9	Sidang meja hijau.									■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi merupakan seluruh obyek / subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini merupakan seluruh manajer pada perusahaan BPFK kota Medan yang memiliki 77 manajer.

3.2.2. Sampel

Menurut Satori dan Komariah (2020) menyatakan sampel dalam penelitian adalah bagian kecil dari anggota populasi dan karakteristik populasi yang akan diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah semua kepala unit dan anggota staff tenaga teknis elektomedik (ATEM). Adapun responden dalam penelitian ini yaitu 41 responden.

3.3. Definisi Operasional

Tabel Variabel Independen (X) dan Dependen (Y)

Variabel	Definisi	Indikator
Sistem informasi akuntansi manajemen (X1)	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen merupakan suatu sistem yang dapat memberikan atau menyampaikan informasi yang relevan kepada manajer untuk mengambil keputusan, perencanaan, dan pengawasan (Syam dan Maryasih, 2006:16)	broedscope, timeliness, aggregation, integration.
Struktur organisasi (X2)	Struktur organisasi merupakan susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan (Juliansyah, 2016:132).	Spesialis pekerjaan, Depermentalisasi, Rantai komandodan Rantaikendali.

Desentralisasi (X3)	Desentralisasi berhubungan dengan peranan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada manajer yang ada pada departemen/divisi(Lempas dkk, 2014).	Pengambilan keputusan, pengangkatan dan pemutusan hubungan kerja, dan wewenang .
Kinerja Manajemen (Y)	Kinerja manajerial yaitu memberikan gambaran pencapaianpelaksanaan suatukegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan (Lempas dkk, 2014).	perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kualitatif. Menurut Anggito dan Setiawan (2018:8) penelitian kualitatif yaitu pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menjelaskan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan data primer. Penelitian primer memerlukan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya di sebut dengan responden (Hikmawati, 2017).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan media angket (kuesioner). Beberapa pertanyaan akan disebarakan kepada responden yang akan dijawab sesuai dengan pendapat mereka. Kuesioner akan disebarakan kepada 41 responden yang akan digunakan sebagai sampel. Pada pengumpulan data ini, dalam mengukur pendapat responden menggunakan Skala Likert yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS).
- b. Tidak Setuju (TS).
- c. Netral (N).
- d. Setuju (S).
- e. Sangat Setuju (SS).

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Kualitas Data

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang akan digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan dalam kuisioner. Suatu kuisioner yang valid akan mempunyai validitas yang tinggi. Dalam uji validitas pengambilan keputusan adalah:

1) Jika r hitung = r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Jika telah memenuhi syarat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pernyataan dinyatakan valid maka instrument tersebut layak untuk kuesioner penelitian (Ghozali, 2013 dalam Mulyani, 2016).

3.6.1.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran yang akan digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai bahwa variable yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga dapat menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji realibilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu kuisisioner dapat dikatakan *realible* (andal) bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Sujarweni, 2014:193).

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengamati apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dari hasil Kolmogorov Smirnov, Normal P-P Plot, dan Grafik Histogram. Ketentuan pengujian Kolmogorov-Smirnov adalah apabila dua perbandingan atau salah satu mempunyai tingkat signifikansi (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal, grafik histogram yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng dan

distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau kekanan dan ppplots yaitu jika titik nya mengikuti garis diagonal maka data tersebut berdistribusi normal (Wila, 2019).

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji asumsi multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi yang dikatakan baik seharusnya bebas dari masalah multikolinieritas atau tidak memiliki korelasi antara variabel independennya. Suatu model regresi yang dikatakan bebas dari suatu masalah multikolinieritas yaitu jika korelasi antar variabel independennya mendekati 0,5. Selain itu dapat dilihat melalui besaran VIF dan Tolerance, dimana jika nilai VIF dan $Tolerance < 10$, maka model regresi bebas multikolinieritas (Avita, 2013).

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukan uji asumsi heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah kesalahan pengganggu/residual dari suatu model regresi tidak memiliki varians konstan dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dikatakan baik yaitu yang tidak ada terjadinya heteroskedastisitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik yang menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak ada terjadi heteroskedastisitas (Avita, 2013).

3.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu metode statistik umum yang akan digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen (Avita, 2013). Adapun formula yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

Y : Kinerja Manajerial

X1 : Sistem Akutansi Manajemen

X2 : Struktur Organisasi

X3 : Desentralisasi

a: Intercept Y

b1, b2, b3 : Koefisien regresi

e : error

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t menunjukkan efek dari satu variabel independen sebagian ketika menjelaskan variabel dependen. Uji dengan membandingkan hasil thitung dengan ttabel (Febrianti dan Fitri, 2020). Apabila thitung > ttabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan

sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Arona, 2016).

3.9.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah metode analisis data yang memungkinkan untuk menentukan tingkat pengaruh antara variabel secara keseluruhan atau pada saat yang sama, dan juga untuk menguji kepatuhan dengan model yang digunakan (Febrianti dan Fitri, 2019). Dasar pengambilan keputusan untuk uji F yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka menyatakan bahwa semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka menyatakan bahwa semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Dimana semakin kecil nilai R^2 maka kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati angka 1 artinya variabel independen mempunyai kemampuan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Qibtiyah dan Ananda, 2018)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Medan. Hal ini mendefinisikan bahwa adanya informasi yang relevan terkait dengan tugas manajemen sehingga dapat meningkatkan kinerja manajemen tersebut.
2. Struktur Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajemen pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Medan. Hal ini mendefinisikan bahwa struktur organisasi yang ada tidak terkait dengan kinerja manajemen,
3. Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajemen pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Medan. Hal ini mendefinisikan bahwa penyerahan kekuasaan pemerintah oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom tidak terkait dengan meningkatnya kinerja manajemen.
4. Sistem Informasi Akuntansi manajemen, struktur organisasi, dan desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajemen pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Medan. Artinya apa yang dihasilkan oleh sistem informasi

akuntansi manajemen, struktur organisasi, dan desentralisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja manajemen, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajemennya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diungkapkan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran berikut:

1. Kepada peneliti selanjutnya disarankan agar dalam melakukan penelitian sejenis, peneliti sebaiknya memperbanyak jumlah sampel dan variabel independen yang digunakan seperti partisipasi pejabat struktural dalam penyusunan anggaran, komitmen organisasi, profesionalisme, strategi bisnis, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.
2. Kepada perusahaan disarankan untuk benar-benar melaksanakan desentralisasi khususnya dalam hal pengambilan kebijakan operasional, hal ini akan semakin mendorong manajer dan teamnya untuk lebih kreatif menentukan gagasan-gagasan baru untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dan terciptanya kinerja manajemen yang lebih tinggi. Dan struktur organisasi yang telah dibuat bisa berjalan sesuai dengan fungsi jabatan yang masing masing.

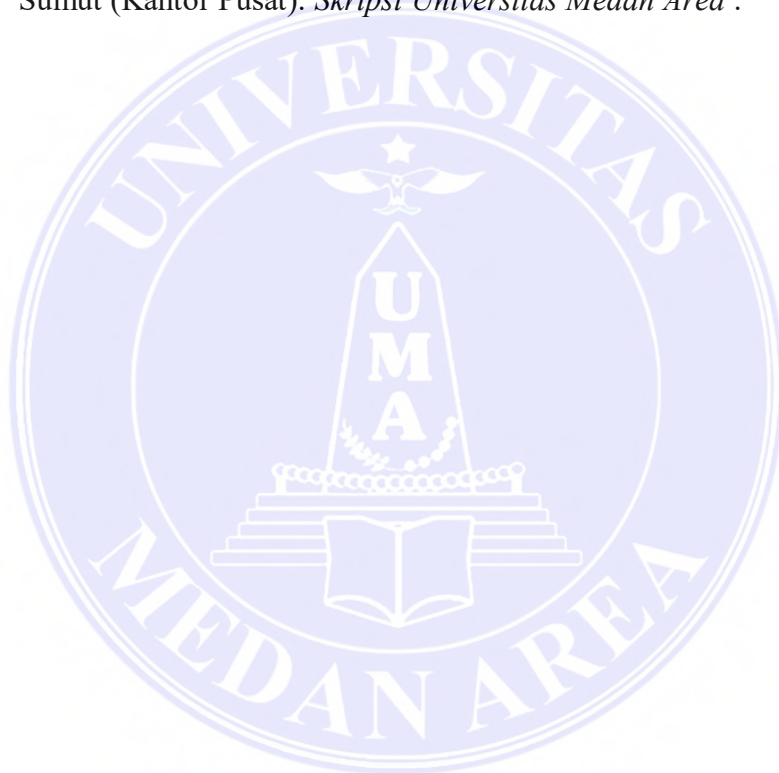
DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, G. (2014). PENGARUH KARAKTERISTIK INFORMASI SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL STUDI EMPIRIS PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KABUPATEN TANAH DATAR. *Journal of Economic and Economic Education Vol.3 No.1 (94-99)*.
- Butarbutar, J.B., Karamoy.H. dan Tirayoh, V.Z. (2017). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Pengendalian Kualitas Produk di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 12(1), 2017*, 187-193.
- Dwinarian, F., Asnawi, M. dan Sanggenafa, M. (2017). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah Volume 12, Nomor 1, Mei 2017: 39-55*.
- Febrianti, R. dan Fitri, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA) Vol. 4, No. 3, (2019)*, 456-470.
- Gammahendra, F.D.H. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2 Januari 2014*, 7, 1-10.
- Gulla, R., Oroh, S.G. dan Roring, F. (2015). Analisis Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Manado Grace Inn. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015*, 1313-1322.
- Hansen dan Mowen. (2009). *Akuntansi Manajemen*. Salemba Empat: Jakarta.
- Haryanto, R.A. (2013). STRATEGI PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA RESTORAN MCDONALD'S MANADO. *Jurnal EMBA 1465 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1465-1473*.
- Hasan, A dan Randi. (2020). ANALISIS PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA. *Jurnal Riset Akuntansi Politala Vol. 3 No. 1, Juni 2020, pp.11-16*

- Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Hidayat, T. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial. *AKUNTABILITAS Vol. VII No.1, April 2014* , 56-68.
- Hikmawati, F. (2017). *Metode Penelitian*. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Juliansyah. (2015). *Penelitian Ilmu Manajemen*. PRENADA MEDIA GROUP: Jakarta.
- Kholmi, M. (2019). *AKUTANSI MANAJEMEN*. UMM PRESS: Malang.
- Kusdi. (2020). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika: Jakarta.
- Lempas, Y., Ilat, V. dan Sabijono, H. (2014). Desentralisasi dan Sistem Akutansi Manajemen Pada PT.Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.1 Maret 2014* , 431-440.
- Lubis, S. H. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Skripsi Universitas Medan Area*.
- Marsyah, Syam. 2005. *Sistem Akuntansi Manajemen*. CV Alfabeta: Bandung.
- Meiliza. (2018). Pengaruh Desentralisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan. *Artikel Ilmiah Universitas Negeri Padang*.
- Melasari, R. dan Handayani, F. (2017). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah Volume 12, Nomor 1, Mei 2017: 39-5*.
- Mulyani, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah/SKPD Di Kabupaten Kampar). *Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* .
- Nisa, W.C. dan Sapari. (2017). Pengaruh Total Quality Management, Sistem Penghargaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Volume 6, Nomor 11, November 2017* , 1-18.
- Nurlia. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspetasi/Harapan dengan hasil kerja). *Meraja Jurnal Vol. 2, No. 2, Juni 2019* , 51-66.
- Putra, B. A. (2016). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akutansi, Sistem Pelaporan, Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja

- Instansi Pemerintah (SKPd Bengkalis). *JOM Fekon, Vol. 3 No. 1 (Februari) 2016*, 1123-1136.
- Putri, Z.E. dan Adiguna, R. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No. 3, Desember 2014*, 137-160.
- Qibtiyah, M. dan Ananda, F. (2018). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA POLITEKNIK KESEHATAN SITEBA. 1-18.
- Robbins, S.P. dan Coulter, M. (2007). *Manajemen*. Edisi Kedelapan, PT Indeks: Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Judge. (2008). “*Perilaku Organisasi*”. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Judge. (2010). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh (alih baasa Angelica)*. PT Index Kompleks Gramedia: Jakarta
- Sahrul. (2016). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara. *Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Satori, D. dan Komariah, A. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Setiawan, A. A. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Jejak: Sukabumi, Jawa Barat.
- Setyolaksono, B. (2011). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Industri Es Balok Di Kota Semarang). *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Sutisman, E. dan Putra, G.H. (2017). PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PRODUKSI PADA PT. X. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Maret 2017*, 198-214.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press: Yogyakarta.
- Syam, F. dan Maryasih, L. 2006. *Sistem Akuntansi Manajemen*. CV.Alfabeta: Bandung.
- Tengor, N.L., Ilat, V. dan Tirayoh, V.Z. (2016). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Pengendalian Biaya Kualitas Produk Pada CV.Sarana Marine Fiberglass Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016*, 272-282.

- Ulfdillah, Hadi, S. dan Khoirul, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura. *e-Jrm Vol. 09. No. 09. Februari 2020* , 75-85.
- Widodo, H. dan Windi, C. (2011). Pengaruh Desentralisasi dan Karakteristik Informasi Sistem Akutansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT.Persero Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak. *Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan, Fakultas Ekonomi Unimus 2011*, 33-40.
- Wila, S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Desentralisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan, Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Sumut (Kantor Pusat). *Skripsi Universitas Medan Area* .



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu, Pegawai BPFK

Sebagai Responden Penelitian di

Kota Medan

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian ilmiah untuk menyelesaikan skripsi pada Program Sarjana (S1) Universitas Medan Area, maka sayayang mengirimmkuesionerini:

NAMA : Dini Fathayatinur

NIM : 17830048

STATUS : Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Membutuhkan beberapa informasi untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan. Informasi yang saya peroleh dari respon yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu saya untuk mendapatkan bukti empiris mengenai penelitian yang berjudul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, STRUKTUR ORGANISASI, DAN DESENTRALISASI TERHADAP KINERJA MANAJEMEN PADA BPFK DI KOTA MEDAN”**.

Hasil dari penelitian ini akan digunakan untuk kepentingan akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Sehubungan dengan hal tersebut, saya harapkan partisipasi Bapak & Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Atas kerjasama, dukungan, dan perhatian Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Dini Fathayatinur

IDENTIFIKASI RESPONDEN

Nama Responden :
JenisKelamin : L/P (Lingkari yang sesuai)
Umur :Tahun
PendidikanTerakhir :

PETUNJUK : Berilah tanda silang atau ceklis pada jawaban yang anda pilih. Apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan dalam menjawab maka coret mendatar pada jawaban yang salah, kemudian berikan tanda silang atau ceklis pada jawaban yang sesuai, seperti contoh berikut:

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Keterangan :

1. STS = SangatTidakSetuju
2. TS = TidakSetuju
3. KS = KurangSetuju
4. S = Setuju
5. SS = SangatSetuju

1. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)

I.	Cakupan Luas (<i>broadscope</i>)	STS	TS	KS	S	SS
1.	Informasi yang berkaitan dengan kemungkinan peristiwa dimasa yang akan datang.					
2.	Informasi mengenai informasi non ekonomi seperti preferensi konsumen, sikap pegawai, hubungan tenaga kerja, sikap pemerintah daerah, ancaman persaingan selalu tersediabagi Bapak/Ibu.					
3.	Informasi mengenai informasi produktifitas seperti ketidakhadiran pegawai, layanan Konsumen selalu tersediabagi bapak/ibu.					

II.	Ketepatan Waktu (<i>Timelines</i>)	STS	TS	KS	S	SS
4.	Informasi yang anda minta tersediadengan segera.					
5.	Informasi yang diberikan pada Bapak/Ibu Disediakan secara sistematis dan teratur seperti laporan harian, mingguan, bulanan maupun laporan keuangan.					
6.	Ketika terjadi peristiwa kejadian, Bapak/Ibu Langsung diberitahu tentang peristiwatersebut.					
7.	Laporan yang diberikan kepada bapak/ibu disediakan secara sistematis dan teratur seperti laporan ringkasan laba, pendapatan, laporan penjualan.					

III.	Pengumpulan (<i>Aggregation</i>)	STS	TS	KS	S	SS
8.	Informasi mengenai dampak dari peristiwa pada waktu tertentu					
9.	Informasi mengenai analisis arus kas selalu tersedia bagi Bapak/Ibu.					
10.	Informasi mengenai analisis kenaikan laba, laporan biayadan pendapatan selalu tersediabagi Bapak/Ibu.					

IV. Integrasi (integration)	STS	TS	KS	S	SS
11. Informasi mengenai pengaruh dari kepatuhan individu terhadap bagian yang menjadi tanggung jawab anda selalu tersediabagi Bapak/Ibu.					
12. Informasi mengenai pengaruh keputusan yang anda buat terhadap pihak lain selalu tersedia bagiBapak/Ibu dan sebaliknya informasi mengenai keputusan pihak lain berpengaruh terhadap bagian Bapak/Ibu selalutersedia.					

2. STRUKTUR ORGANISASI (X2)

I. Spesialis Pekerjaan	STS	TS	KS	S	SS
1. Bapak/Ibu melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian masing-masing.					
2. Latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi pekerjaan.					

II. Rantai Komando dan Kendali	STS	TS	KS	S	SS
3. Uraian pekerjaan (job description) Bapak/Ibu pada instansi sudah sesuai dengan struktur organisasi di perusahaan ini.					
4. Bidang-bidang yang ada dalam struktur organisasi di instansi ini sudah sesuai dengan kondisi instansi saat ini.					
5. Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan pegawai secara efektif dan efisien.					

III. Depermentalisasi	STS	TS	KS	S	SS
6. Divisi Bapak/Ibu saling membantu dalam memaksimalkan hasil kerja.					
7. Hubungan kerja Bapak/Ibu dengan divisi yang lain berjalan dengan baik.					
8. Adanya kecenderungan terjadinya konflik Bapak/Ibu dengan divisi yang lain.					

3. DESENTRALISASI (X3)

I.	Pengambilan Keputusan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Bapak/Ibu mengambil keputusan sesuai dengan persetujuan dari bagian lain.					
2.	Bapak/Ibu bisa langsung memberikan keputusan saat keadaan darurat.					

II.	Pengangkatan Dan Pemutusan Hubungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
3.	Pegawai yang dipecat pasti mendapatkan semua haknya.					
4.	Pegawai yang diangkat dan dipecat dilakukan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.					

III.	Wewenang	STS	TS	KS	S	SS
5.	Bapak/Ibu diberi kewenangan dalam pembuatan anggaran diperusahaan bapak/ibu.					
6.	Bapak / Ibu mempunyai kewenangan dalam pengangkatan dan pemecatan karyawan dibagian anda.					

4. KINERJA MANAJEMEN (Y)

I	Perencanaan (<i>planning</i>)	STS	TS	KS	S	SS
1.	Menentukan tujuan yang di susun atas dasar tujuan organisasi.					
2.	Menentukan perencanaan yang disusun Atas dasar sasaran yang akan dicapai organisasi.					
3.	Menyusun perencanaan yang didasarkan pada kebijakan, tindakan dan jadwal kerja.					

II.	Pengorganisasian (<i>organizing</i>)	STS	TS	KS	S	SS
4.	Melakukan pengaturan atau perencanaan pegawai.					
5.	Melakukan kegiatan pembinaan pada pegawai baru.					
6.	Melakukan penempatan, promosi dan mutasi terhadap pegawai.					

III.	Pengarahan (<i>actuating</i>)	STS	TS	KS	S	SS
7.	Mengarahkan tugas sesuai dengan keputusan bersama.					
8.	Memimpin dan mengarahkan bawahan sesuai dengan bidang pekerjaan.					
9.	Melatih dan menjelaskan peraturan pekerjaan kepada pegawai.					

VI.	Pengawasan (<i>controlling</i>)	STS	TS	KS	S	SS
10.	Menetapkan standar pelaksanaan kerja					
11.	Menentukan ukuran-ukuran pelaksanaan dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan.					
12.	Melakukan pengkoreksian apabila pelaksanaan menyimpang dari standar yang telah ditetapkan.					

LAMPIRAN 2

1. JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SISTEM AKUTANSI MANAJEMEN

No	SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)												TOTAL
	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X1 10	X1 11	X1 12	
1	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	51
2	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	51
3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	41
4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	46
5	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	2	4	39
6	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	41
7	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	38
8	2	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	41
9	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	41
10	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	45
11	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	2	42
12	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	42
13	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	39
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	37
15	3	2	3	3	3	2	4	5	4	4	3	3	39
16	4	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	43
17	3	3	5	3	3	4	4	2	3	3	3	4	40
18	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	43
19	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	41
20	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	47
21	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	42
22	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	37
23	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	41
24	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	44
25	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	42
26	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	43
27	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45
28	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	42
29	4	5	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	40
30	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	2	3	43
31	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	37
32	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	3	2	43
33	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	46

34	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	43
35	4	3	3	4	3	2	4	5	3	2	3	3	39
36	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	41
37	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	5	40
38	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	45
39	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	40
40	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	40
41	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	40

2. JAWABAN RESPONDEN MENGENAI STRUKTUR ORGANISASI

No.	STRUKTUR ORGANISASI (X2)								TOTAL
	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	
1	4	5	4	4	4	4	4	5	34
2	3	5	5	4	5	4	4	4	34
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	3	4	4	5	5	33
6	4	3	4	4	3	4	4	4	30
7	5	4	4	3	1	4	4	4	29
8	4	3	3	4	4	3	4	3	28
9	4	4	3	3	3	4	3	3	27
10	5	5	1	4	3	4	3	3	28
11	4	5	5	3	1	4	4	4	30
12	4	5	3	4	5	5	5	5	36
13	4	4	4	3	4	4	4	4	31
14	4	3	4	3	3	5	1	3	26
15	4	4	2	4	1	4	4	4	27
16	5	4	5	4	4	5	4	4	35
17	5	4	5	4	4	5	4	4	35
18	5	4	5	4	4	5	4	4	35
19	4	4	4	4	4	3	5	4	32
20	4	4	5	3	4	5	4	4	33
21	4	4	4	4	3	4	4	4	31
22	4	4	4	2	4	4	4	4	30
23	4	5	3	4	5	3	5	5	34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	4	4	4	4	3	3	3	3	28
26	3	2	4	4	1	1	2	2	19
27	1	3	2	3	1	2	3	2	17
28	5	3	4	3	4	5	3	4	31
29	5	5	4	4	5	5	4	4	36

30	3	4	3	3	3	3	3	3	25
31	5	5	4	4	5	5	4	4	36
32	4	3	4	3	4	3	4	3	28
33	5	5	5	3	5	3	5	4	35
34	4	4	4	4	5	4	4	3	32
35	5	5	5	5	1	5	3	5	34
36	4	4	2	3	3	4	5	4	29
37	4	4	4	3	4	5	5	5	34
38	3	4	5	3	5	5	5	5	35
39	5	5	5	3	1	5	3	4	31
40	4	3	1	3	3	3	3	1	21
41	4	4	4	4	4	4	5	5	34

3. JAWABAN RESPONDEN MENGENAI DESENTRALISASI

No.	DESENTRALISASI (X3)						TOTAL
	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	
1	3	3	4	3	2	3	18
2	3	2	2	3	2	3	15
3	4	3	3	4	3	3	20
4	3	3	2	3	3	2	16
5	3	4	4	4	3	3	21
6	3	2	2	3	3	2	15
7	4	4	4	2	3	4	21
8	3	3	3	3	4	3	19
9	3	2	3	3	3	3	17
10	3	3	3	3	4	3	19
11	4	3	2	4	3	4	20
12	3	2	3	2	2	3	15
13	3	5	4	3	3	3	21
14	4	3	3	2	3	3	18
15	5	5	3	3	3	3	22
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	4	3	3	5	21
18	3	3	4	4	3	3	20
19	3	1	3	3	4	2	16
20	2	3	4	3	3	3	18
21	3	3	3	4	3	2	18
22	3	3	4	3	3	3	19
23	5	3	3	4	4	2	21
24	3	3	4	4	3	3	20

25	3	3	4	2	2	2	16
26	2	4	3	3	2	4	18
27	5	3	3	2	3	4	20
28	2	3	3	4	2	3	17
29	3	3	4	3	3	3	19
30	3	3	2	3	2	2	15
31	2	3	2	2	3	3	15
32	4	3	4	3	3	4	21
33	3	5	3	3	3	3	20
34	3	4	3	4	4	2	20
35	5	3	3	3	4	5	23
36	3	3	4	3	3	3	19
37	3	4	5	3	5	3	23
38	3	4	4	4	3	5	23
39	2	3	4	4	3	3	19
40	3	3	4	5	3	3	21
41	3	3	4	5	3	3	21

4. JAWABAN RESPONDEN KINERJA MANAJEMEN

No.	KINERJA MANAJEMEN (Y)												TOTAL
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	
1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51
2	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	47
3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	5	5	3	42
4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	46
5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	39
6	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	45
7	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	40
8	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	40
9	3	4	4	3	4	3	3	5	5	2	3	3	42
10	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	40
11	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	40
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
13	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	34
14	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	39
15	3	2	2	3	3	4	5	3	4	3	4	3	39
16	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	40
17	2	5	4	2	3	5	4	4	4	3	3	3	42
18	3	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3	3	35
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	39
20	4	3	3	4	3	3	5	5	4	2	3	3	42

21	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	41
22	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	45
23	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	36
24	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	40
25	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	43
26	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	41
27	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	43
28	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	39
29	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	41
30	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44
31	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	45
32	3	3	5	3	3	4	3	3	4	2	5	4	42
33	5	3	4	4	3	4	5	5	4	2	5	3	47
34	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	32
35	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	40
36	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	41
37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	39
38	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	36
39	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	39
40	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	40
41	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	40



**LAMPIRAN 3
OUTPUT SPSS**

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	Sistem Akuntansi Manajemen
X1_1	Pearson Correlation	1	.227	.207	.222	.145	-.108	-.158	.208	-.109	-.024	.183	-.075	.397*
	Sig.(2-tailed)		.154	.195	.163	.365	.501	.323	.193	.497	.881	.253	.642	.010
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_2	Pearson Correlation	.227	1	.113	-.114	-.252	.112	-.122	-.154	.148	.142	.429**	-.124	.344*
	Sig.(2-tailed)	.154		.482	.476	.112	.484	.447	.336	.356	.375	.005	.439	.028
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_3	Pearson Correlation	.207	.113	1	.206	.182	.123	-.077	-.083	.104	-.047	.276	.023	.431**
	Sig.(2-tailed)	.195	.482		.196	.255	.445	.632	.604	.518	.773	.081	.885	.005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_4	Pearson Correlation	.222	-.114	.206	1	.423**	.153	.083	.160	.306	.129	.097	-.163	.567**
	Sig.(2-tailed)	.163	.476	.196		.006	.338	.606	.318	.052	.420	.545	.310	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

		3													
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_5	PearsonCorrelation	.145	-.252	.182	.423**	1	-.188	-.236	.025	.033	.005	-.240	.108		.485
	Sig.(2-tailed)	.365	.112	.255	.006		.240	.137	.875	.838	.973	.131	.500		.007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_6	PearsonCorrelation	-.108	.112	.123	.153	-.188	1	.397*	-.207	-.019	.226	.286	-.211		.376*
	Sig.(2-tailed)	.501	.484	.445	.338	.240		.010	.194	.905	.155	.070	.186		.016
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_7	PearsonCorrelation	-.158	-.122	-.077	.083	-.236	.397*	1	-.014	.175	.168	.226	.090		.352*
	Sig.(2-tailed)	.323	.447	.632	.606	.137	.010		.929	.275	.293	.155	.575		.024
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_8	PearsonCorrelation	.208	-.154	-.083	.160	.025	-.207	-.014	1	.124	.093	-.075	-.267		.414
	Sig.(2-tailed)	.193	.336	.604	.318	.875	.194	.929		.440	.564	.640	.092		.005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_9	PearsonCorrelation	-.109	.148	.104	.306	.033	-.019	.175	.124	1	.216	.212	.133		.518**
	Sig.(2-tailed)	.497	.356	.518	.052	.838	.905	.275	.440		.175	.184	.409		.001

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_10	PearsonCorrelation	-.024	.142	-.047	.129	.005	.226	.168	.093	.216	1	.035	-.160		.431**
	Sig.(2-tailed)	.881	.375	.773	.420	.973	.155	.293	.564	.175		.829	.316		.005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_11	PearsonCorrelation	.183	.429**	.276	.097	-.240	.286	.226	-.075	.212	.035	1	-.055		.530**
	Sig.(2-tailed)	.253	.005	.081	.545	.131	.070	.155	.640	.184	.829		.733		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_12	PearsonCorrelation	-.075	-.124	.023	-.163	.108	-.211	.090	-.267	.133	-.160	-.055	1		.641
	Sig.(2-tailed)	.642	.439	.885	.310	.500	.186	.575	.092	.409	.316	.733			.000

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	StrukturOrganisasi
X2_1	PearsonCorrelation	1	.428**	.312*	.301	.202	.584**	.158	.363*	.615**
	Sig.(2-tailed)		.005	.047	.056	.206	.000	.325	.020	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2_2	PearsonCorrelation	.428**	1	.252	.300	.270	.477**	.440**	.610**	.694**
	Sig.(2-tailed)	.005		.112	.057	.087	.002	.004	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

X2_3	PearsonCorrelation	.312 [*]	.252	1	.145	.216	.419 ^{**}	.186	.503 ^{**}	.606 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.047	.112		.367	.175	.006	.245	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2_4	PearsonCorrelation	.301	.300	.145	1	.129	.125	.123	.254	.394 [*]
	Sig.(2-tailed)	.056	.057	.367		.421	.438	.444	.109	.011
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2_5	PearsonCorrelation	.202	.270	.216	.129	1	.298	.531 ^{**}	.354 [*]	.642 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.206	.087	.175	.421		.058	.000	.023	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2_6	PearsonCorrelation	.584 ^{**}	.477 ^{**}	.419 ^{**}	.125	.298	1	.205	.602 ^{**}	.716 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.000	.002	.006	.438	.058		.199	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2_7	PearsonCorrelation	.158	.440 ^{**}	.186	.123	.531 ^{**}	.205	1	.669 ^{**}	.655 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.325	.004	.245	.444	.000	.199		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2_8	PearsonCorrelation	.363 [*]	.610 ^{**}	.503 ^{**}	.254	.354 [*]	.602 ^{**}	.669 ^{**}	1	.835 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.020	.000	.001	.109	.023	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
StrukturOrganisasi	PearsonCorrelation	.615 ^{**}	.694 ^{**}	.606 ^{**}	.394 [*]	.642 ^{**}	.716 ^{**}	.655 ^{**}	.835 ^{**}	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** .Correlationissignificantatthe0.01level(2-tailed).

* .Correlationissignificantatthe0.05level(2-tailed).

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	Desentralisasi
X3_1	PearsonCorrelation	1	.114	-.107	-.116	.285	.220	.456**
	Sig.(2-tailed)		.477	.504	.469	.071	.167	.003
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_2	PearsonCorrelation	.114	1	.296	.070	.090	.223	.598**
	Sig.(2-tailed)	.477		.060	.664	.577	.161	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_3	PearsonCorrelation	-.107	.296	1	.181	.187	.254	.586**
	Sig.(2-tailed)	.504	.060		.258	.242	.109	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_4	PearsonCorrelation	-.116	.070	.181	1	.141	-.069	.385*
	Sig.(2-tailed)	.469	.664	.258		.380	.666	.013
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_5	PearsonCorrelation	.285	.090	.187	.141	1	-.004	.511**
	Sig.(2-tailed)	.071	.577	.242	.380		.982	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_6	PearsonCorrelation	.220	.223	.254	-.069	-.004	1	.547**
	Sig.(2-tailed)	.167	.161	.109	.666	.982		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Desentralisasi	PearsonCorrelation	.456**	.598**	.586**	.385*	.511**	.547**	1
	Sig.(2-tailed)	.003	.000	.000	.013	.001	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	Desentralisasi
X3_1	PearsonCorrelation	1	.114	-.107	-.116	.285	.220	.456**
	Sig.(2-tailed)		.477	.504	.469	.071	.167	.003
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_2	PearsonCorrelation	.114	1	.296	.070	.090	.223	.598**
	Sig.(2-tailed)	.477		.060	.664	.577	.161	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_3	PearsonCorrelation	-.107	.296	1	.181	.187	.254	.586**
	Sig.(2-tailed)	.504	.060		.258	.242	.109	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_4	PearsonCorrelation	-.116	.070	.181	1	.141	-.069	.385*
	Sig.(2-tailed)	.469	.664	.258		.380	.666	.013
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_5	PearsonCorrelation	.285	.090	.187	.141	1	-.004	.511**
	Sig.(2-tailed)	.071	.577	.242	.380		.982	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41
X3_6	PearsonCorrelation	.220	.223	.254	-.069	-.004	1	.547**
	Sig.(2-tailed)	.167	.161	.109	.666	.982		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Desentralisasi	PearsonCorrelation	.456**	.598**	.586**	.385*	.511**	.547**	1
	Sig.(2-tailed)	.003	.000	.000	.013	.001	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Correlations

Y_1		Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	KinerjaManajemen	
Y_1	PearsonCorrelation	1	-.186	-.112	.317*	.205	.070	.216	.221	.097	.130	-.007	-.367*	.342*
	Sig.(2-tailed)		.245	.484	.043	.198	.662	.174	.164	.546	.419	.966	.018	.029
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_2	PearsonCorrelation	-.186	1	.234	.131	.272	.224	.064	.155	-.030	.116	-.066	.147	.412**
	Sig.(2-tailed)	.245		.140	.416	.085	.159	.693	.332	.850	.469	.681	.361	.007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_3	PearsonCorrelation	-.112	.234	1	.189	.221	.212	.007	.207	.123	-.208	.133	.003	.382*
	Sig.(2-tailed)	.484	.140		.236	.166	.183	.964	.195	.445	.191	.408	.986	.014
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_4	PearsonCorrelation	.317*	.131	.189	1	.282	.154	.246	.144	.200	.139	.099	-.089	.546**
	Sig.(2-tailed)	.043	.416	.236		.074	.336	.121	.370	.209	.385	.540	.582	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_5	PearsonCorrelation	.205	.272	.221	.282	1	.436**	.139	.301	.266	.012	-.131	-.017	.603**
	Sig.(2-tailed)	.19	.085	.166	.074		.004	.388	.056	.092	.939	.416	.914	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

		8												
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_6	PearsonCorrelation	.070	.224	.212	.154	.436**	1	.469**	.146	.248	.222	.088	-.053	.656**
	Sig.(2-tailed)	.662	.159	.183	.336	.004		.002	.362	.118	.164	.585	.741	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_7	PearsonCorrelation	.216	.064	.007	.246	.139	.469**	1	.194	.078	.028	.080	-.174	.489**
	Sig.(2-tailed)	.174	.693	.964	.121	.388	.002		.223	.626	.862	.618	.276	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_8	PearsonCorrelation	.221	.155	.207	.144	.301	.146	.194	1	.327*	-.054	-.100	-.125	.518**
	Sig.(2-tailed)	.164	.332	.195	.370	.056	.362	.223		.037	.739	.536	.438	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_9	PearsonCorrelation	.097	-.030	.123	.200	.266	.248	.078	.327*	1	-.077	.077	-.259	.429**
	Sig.(2-tailed)	.546	.850	.445	.209	.092	.118	.626	.037		.630	.631	.102	.005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_10	PearsonCorrelation	.130	.116	-.208	.139	.012	.222	.028	-.054	-.077	1	.037	.166	.407
	Sig.(2-tailed)	.419	.469	.191	.385	.939	.164	.862	.739	.630		.820	.299	.015
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_11	PearsonCorrela	-	-.066	.133	.099	-.131	.088	.080	-.100	.077	.037	1	.090	.538

Y_12	tion	.007												
	Sig.(2-tailed)	.966	.681	.408	.540	.416	.585	.618	.536	.631	.820		.575	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Kinerja Manajemen	Pearson Correlation	-.367*	.147	.003	-.089	-.017	-.053	-.174	-.125	-.259	.166	.090	1	.629
	Sig. (2-tailed)	.018	.361	.986	.582	.914	.741	.276	.438	.102	.299	.575		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.342*	.412**	.382*	.546**	.603**	.656**	.489**	.518**	.429**	.307	.238	.029	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.007	.014	.000	.000	.000	.001	.001	.005	.051	.134	.857	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

*.Correlationissignificantatthe0.05level(2-tailed).

**Correlationissignificantatthe0.01level(2-tailed).

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.700	.714	12

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.803	8

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.641	.644	6

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.759	12

86

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

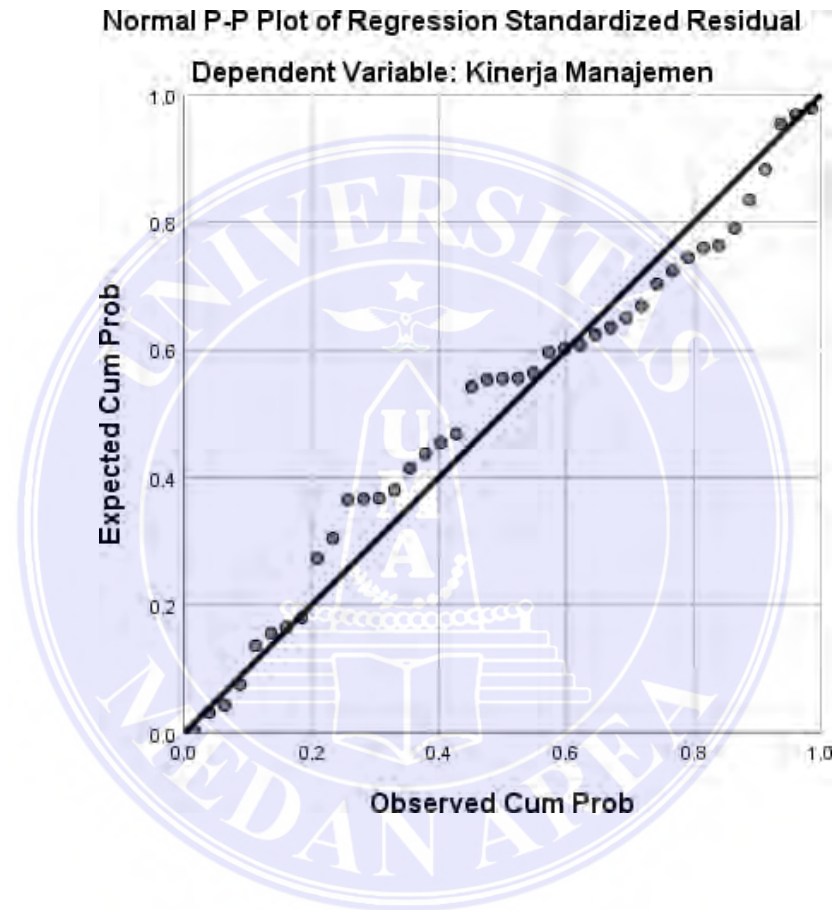
Document Accepted 21/6/22

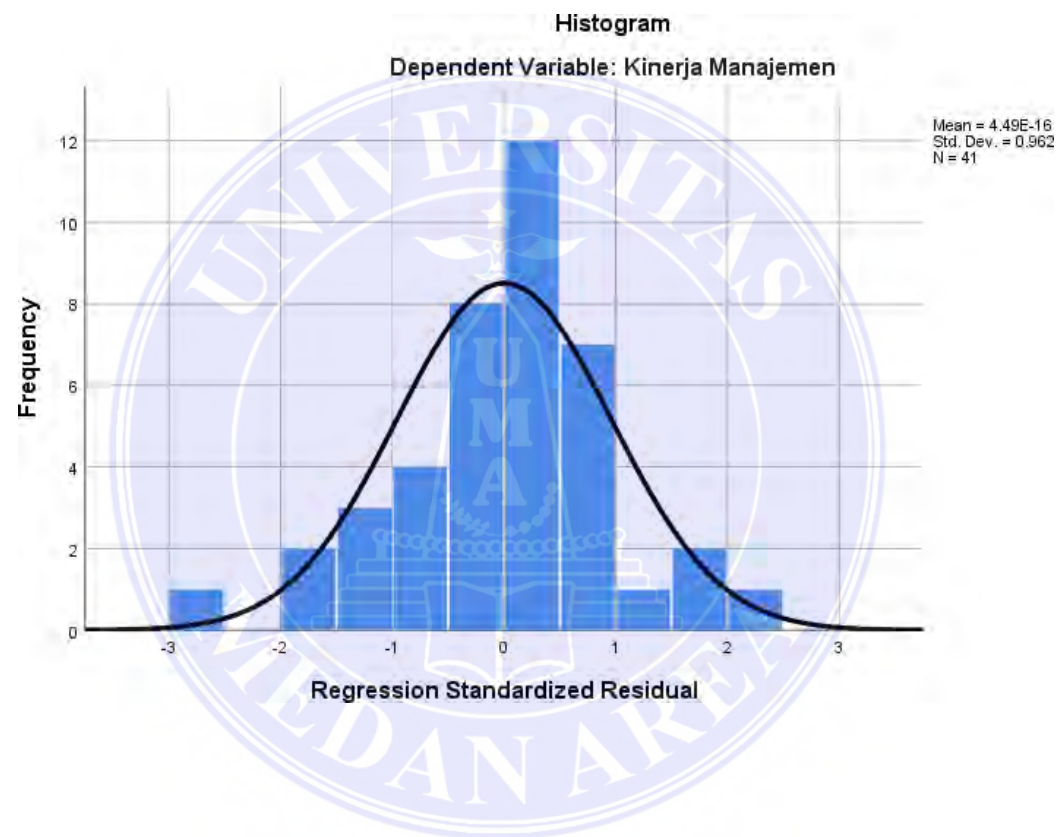
Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

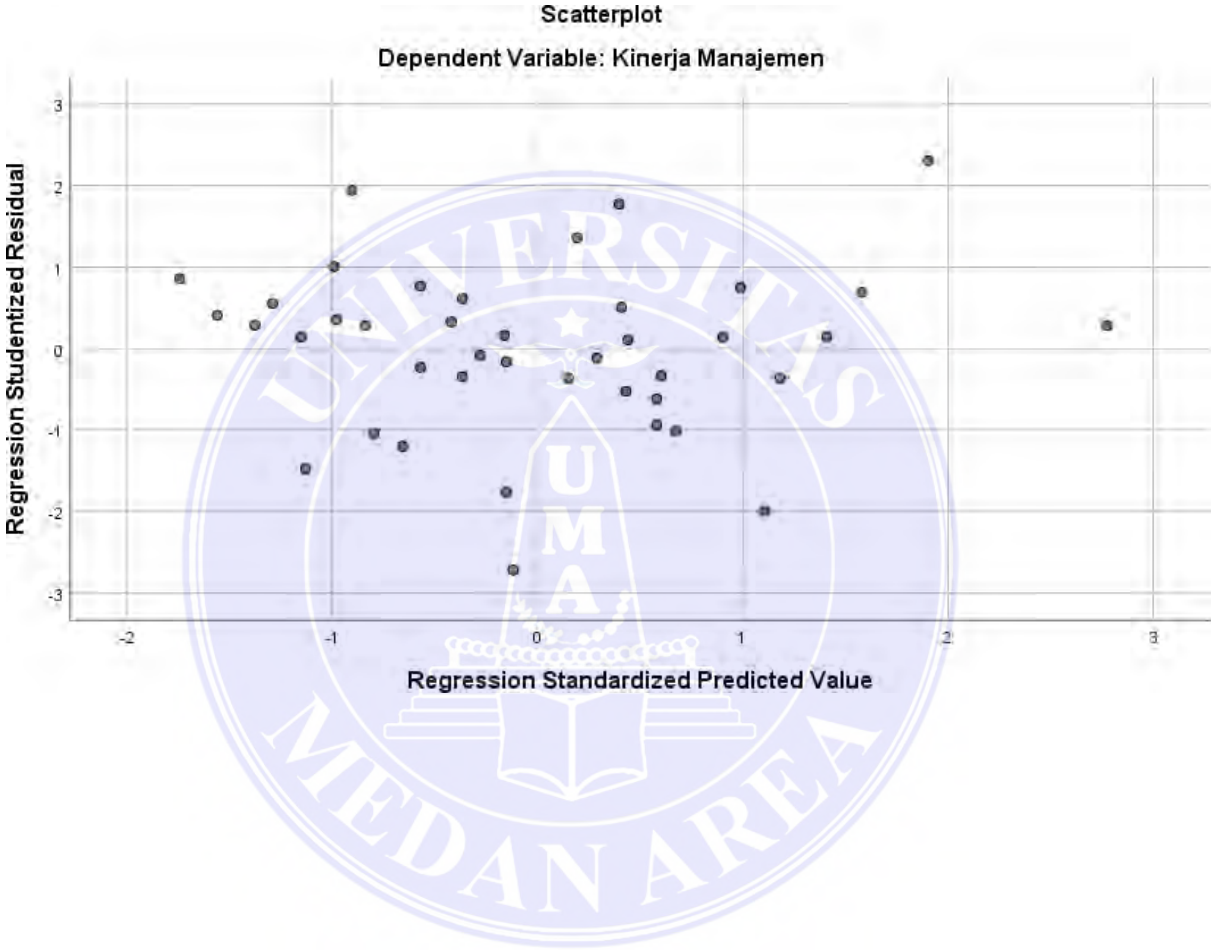
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09132600
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.081
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.







Model Summary^b

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change Statistics df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.534 ^a	.585	.527	3.21421	.585	4.910	3	37	.006	2.042

a. Predictors: (Constant), Desentralisasi, Struktur Organisasi, Sistem Akuntansi Manajemen

b. Dependent Variable: Kinerja Manajemen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.187	3	50.729	4.910	.006 ^b
	Residual	382.252	37	10.331		
	Total	534.439	40			

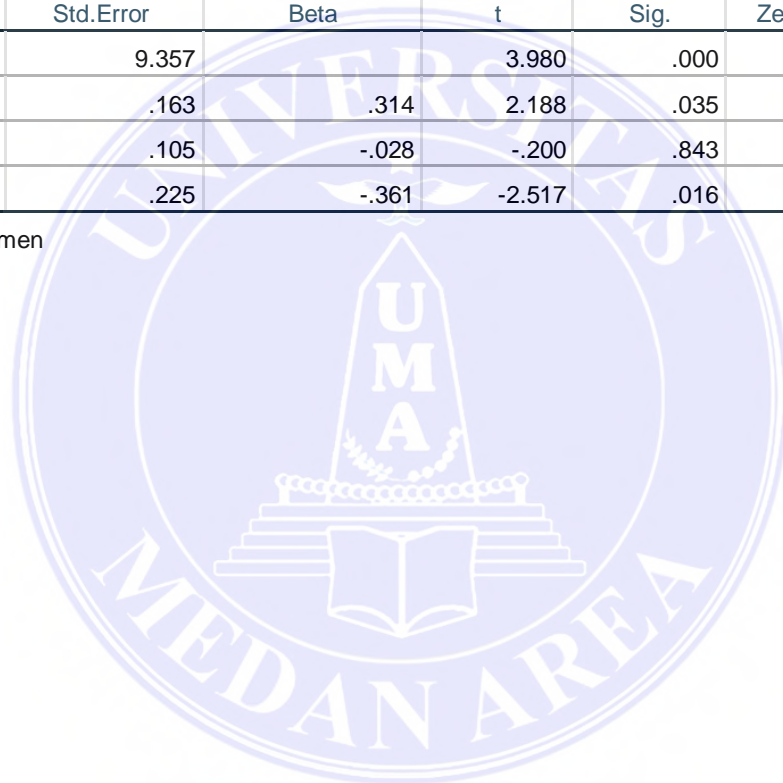
a. Dependent Variable: Kinerja Manajemen

b. Predictors: (Constant), Desentralisasi, Struktur Organisasi, Sistem Akuntansi Manajemen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Zero-order	Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t			Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.240	9.357		3.980	.000					
	Sistem Akuntansi Manajemen	.357	.163	.314	2.188	.035	.401	.338	.304	.939	1.065
	Struktur Organisasi	-.021	.105	-.028	-.200	.843	-.026	-.033	-.028	.998	1.002
	Desentralisasi	-.567	.225	-.361	-2.517	.016	-.438	-.382	-.350	.940	1.064

a. Dependent Variable: Kinerja Manajemen



**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/Jl. 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

Medan, 22 Juli 2021

Nomor : 785/FEB/01.10/VII/2021
Lampiran : -
Hal : **Izin Reasearch / Survey**

Kepada, Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Medan
Di
Tempat

Dengan hormat,

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

NAMA : DINI FATHAYATINUR
NPM : 178330048
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JUDUL : PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, STRUKTUR ORGANISASI, DAN DESENTRALISASI, TERHADAP KINERJA MANAJEMEN BPFK KOTA MEDAN

Untuk diberi izin research / Survey di instansi / Perusahaan yang saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai 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, M.Si

Tembusan :
1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
BALAI PENGAMANAN FASILITAS KESEHATAN (BPFK) MEDAN
Jalan KH Wahid Kasyim No. 15 Medan, Telp. (061) 4533162 Fax. 4564958
e-mail : bpfk.medan@yahoo.com; Home Page : http://www/bpfk.medan.or.id

Nomor : PP.08.02/L.1/ 4473 / 2021
Hal : Izin Reasearch / Survey

26 Juli 2021

Yth. Dekan Universitas Medan Area
Jalan Sei Serayu No 70A
Kota Medan


Berdasarkan surat Permohonan Universitas Medan Area No. 785/FEB/01.10/VII/2021 tanggal 22 Juli 2021 hal Reasearch / Survey. Bersama ini BPFK Medan menyetujui Permohonan Universitas Medan Area, untuk melakukan Reasearch / Survey di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan atas nama Mahasiswa :

NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
DINI FATHAYATINUR	178330048	AKUTANSI

Berkenaan hal tersebut Mahasiswa saudara dapat melakukan Reasearch / Survey terhitung tanggal 27 Juli s/d 27 Agustus 2021 di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Medan, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mengikuti Protokol Kesehatan (3M),
2. Jadwal magang dengan tatap muka 1 minggu 2x,
3. Mengisi daftar absensi selama magang,
4. Hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan diatur sepenuhnya oleh BPFK Medan.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


Wahyudi Iffari, ST, M.Si
NIP. 19730101198199031003

Tembusan :

1. Ka. Subbag. Tata Usaha BPFK Medan
2. Ka. Sie. Pelayanan Teknik BPFK Medan
3. Ka. Sie. Tata Operasional BPFK Medan
4. Yang bersangkutan