

**PENGARUH KARAKTERISTIK INFORMAS AKUNTANSI  
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL  
PADA KANTOR PENGAWASAN DAN  
PELAYANAN BEA DAN CUKAI  
TMP B MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :  
AYU HAZURA  
178330113**



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

**Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi  
Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial  
Pada Kantor Pengawasan Dan  
Pelayanan Bea Dan Cukai  
Tnp B Medan**

**Skripsi**

**Oleh :**

**Ayu Hazura**

**178330113**



**Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Unversitas Medan Area**

**Medan**

**2022**

### **HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul  
"PENGARUH KARAKTERISTIK INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA KANTOR PENGAWASAN DAN  
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TMP B MEDAN " yang saya susun sebagai  
syarat memperoleh gelar serjana 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 sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku,  
apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 Oktober 2022  
Yang Membuat Pernyataan,



**AYU HAZURA**  
**NPM. 17.833.0113**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen  
Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Pengawasan dan  
Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan

Nama : **Ayu Hazura**

NPM : 17.833.0113

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing  
Mengetahui :



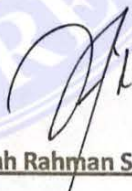
**( Aditya Amanda Pante, SE., Msi )**

Pembimbing



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

Dekan



**( Fauziah Rahman S.Pd., M.Ak )**

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 05 Oktober 2022

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

---

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

Nama : Ayu Hazura  
NPM : 17.833.0113  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 05 Oktober 2022

Saya menyatakan,



**AYU HAZURA**  
**17.833.0113**

## ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of the characteristics of management accounting information on Managerial Performance at the Customs and Excise Supervision and Service Office of Tmp B Medan. This type of research is associative and this type of data is quantitative. The population of this study is related to management accounting. Sampling by purposive sampling, the sample in this study were 39 respondents. Types of quantitative data and primary data sources. Data processing using SPSS software. The results of this study indicate that the application of Broadscope, Aggregation, Timelines, and Integration have a positive and significant effect on Managerial Performance.*

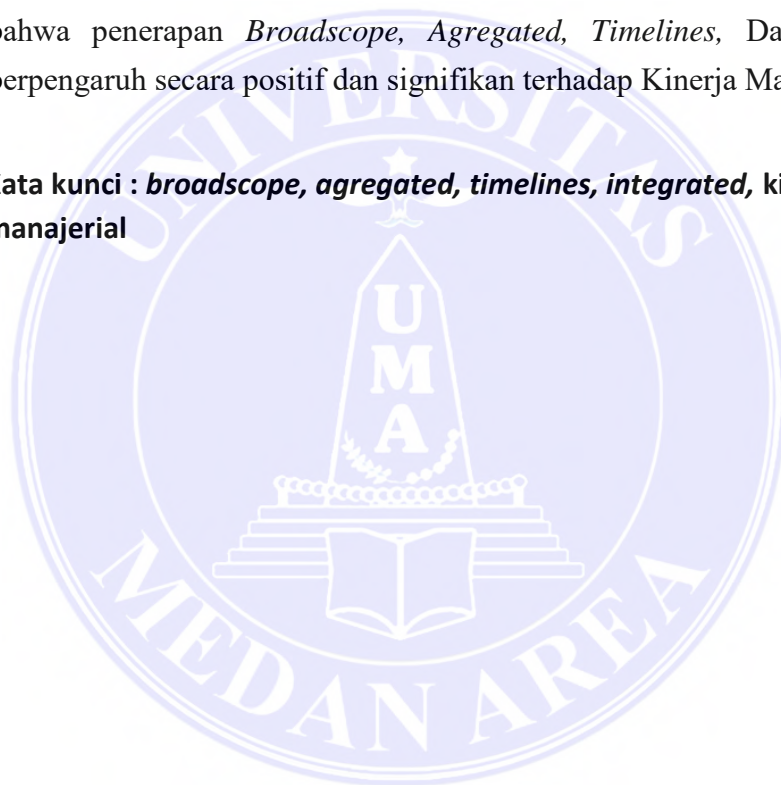
**Keywords : broadscope, agregated, timelines, integrated, managerial performance**



## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tmp B Medan. Jenis penelitian ini merupakan asosiatif dan jenis data ini kuantitatif. Populasi penelitian ini berhubungan dengan akuntansi manajemen. Pengambilan sampel dengan *purposive sampling*, sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang responden. Jenis data kuantitatif dan sumber data primer. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Broadscope*, *Agregated*, *Timelines*, Dan *Integrated* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial .

**Kata kunci :** *broadscope*, *agregated*, *timelines*, *integrated*, kinerja manajerial



## **RIWAYAT HIDUP**

Peneliti Ayu Hazura, dilahirkan di Medan pada tanggal 03 Maret 2000. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari Agus Sucipto dan Rini Juliana. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Angkasa 2 Lanud Soewondo pada tahun 2011. Pada tahun itu juga, peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Medan dan tamat pada tahun 2014 kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Medan dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Medan Area (UMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi dan Menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) pada tahun 2022.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayatnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan akhirat. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan

Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini dengan judul: “ **PENGARUH KARAKTERISTIK INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TMP B MEDAN**”. Selesaiannya skripsi ini tentu tidaklah terlepas dari dukungan moril maupun materil berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini dengan ketulusan hati yang paling dalam, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:


1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiqi, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak selaku Kepala Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Aditya Amanda Pane, SE., MSi selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, S.E, MMA selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.



6. Ibu Atika Rizki, SE, M. SAK selaku Dosen Sekretaris saya yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian bahan skripsi ini.
8. Teristimewa untuk Ayah dan Ibunda tercinta yang tiada henti-hentinya memberi dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis, serta Abang dan Adik saya yang selalu mendukung penulis.
9. Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik Saudara/i dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis maupun kita semua.

Medan, 18 Juni 2022

Penulis



Ayu Hazura  
NPM : 178330113

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b>	v
<b>ABSTRAK</b>	vi
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
	vii
<b>KATA PENGANTAR</b>	viii
<b>DAFTAR ISI</b>	
	x
<b>DAFTAR TABEL</b>	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
	xiii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>8</b>
2.1. Teori Keagenan	8
2.2. Teori Legitimasi	9
2.3. Teori Stakeholder	10
2.4. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	10
2.4.1. Pengertian Akuntansi Manajemen	11
2.4.2. Fungsi Akuntansi Manajemen	12
2.4.3. Peran Akuntansi Manajemen	12
2.4.4. Manfaat Akuntansi Manajemen	14
2.4.5. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	15
2.4.6. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	16
2.4.7. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	17
2.4.7.1. <i>Broadscope</i>	18
2.4.7.2. <i>Agragated</i>	19
2.4.7.3. <i>Timeliness</i>	20
2.4.7.4. <i>Integrated</i>	21
2.5. Kinerja Manajerial	22
2.5.1. Dimensi Kinerja Manajerial	23
2.5.2. Pengukuran Kinerja Manajerial	26
2.5.3. Tujuan Pengukuran Kinerja Manajerial	27
2.5.4. Manfaat Pengukuran Kinerja Manajerial	28
2.5.5. Peran Kinerja Manajerial	30
2.5.6. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial	36

2.5.7. Indikator Kinerja Manajerial .....	37	2.6.
Penelitian Terdahulu .....	40	
2.7. Kerangka Konseptual .....	41	
2.7.1. Hubungan Karakteristik <i>Broadscope</i> Terhadap Kinerja Manajerial.....	41	
x		
2.7.2. Hubungan Karakteristik <i>Agragated</i> Terhadap Kinerja Manajerial.....	42	
2.7.3. Hubungan Karakteristik <i>Timeliness</i> Terhadap Kinerja Manajerial.....	42	
2.7.4. Hubungan Karakteristik <i>Integrated</i> Terhadap Kinerja Manajerial.....	43	
2.7.5. Hubungan <i>Broadscope, Agragated, Timeliness, dan Integrated</i> , Terhadap Kinerja Manajerial .....	43	
2.6. Hipotesis .....	44	
<b>BAB III : METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>	
3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	46	
3.1.1. Jenis Penelitian .....	46	
3.1.2. Lokasi Penelitian .....	46	
3.1.3. Waktu Penelitian.....	46	
3.2. Populasi dan Sampel .....	47	3.2.1.
Populasi.....	47	3.2.2. Sampel
.....	47	3.3. Jenis dan Sumber Data
.....	49	
3.3.1. Jenis Data .....	49	
3.3.2. Sumber Data .....	49	
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	49	
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	50	
3.6. Teknik Analisis Data .....	51	3.6.1.
Uji Deskriptif.....	51	3.6.2. Uji
3.6.2. Uji Kualitas Data .....	51	Asumsi Klasik.....
.....	52	
3.6.4. Uji Regresi Linear Berganda .....	54	
3.6.5. Koefesien Determinasi.....	55	
3.6.6. Uji Hipotesis.....	56	
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>	
4.1. Hasil .....	57	
4.1.1 Gambar Umum Perusahaan .....	57	
4.2. Hasil Penelitian .....	60	

4.2.1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	60	4.2.1.1.	
Karakteristik Responden .....	61	4.2.1.2.	Jawaban
Responden .....	64		
4.2.2. Uji Statistik Deskriptif .....	69	4.2.3	Uji
Kualitas Data .....	70		
4.2.3.1. Uji Validitas .....	72		
4.3.3.2. Uji Reabilitas .....	72		
4.3.3.3. Uji Normalitas .....	73		
4.3.3.4. Uji Multikolinearitas .....	75		
4.3.3.5. Uji Heterokedastisitas .....	77		
xi			
4.2.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	78	4.2.5.	Uji
Hipotesis.....	79		
4.2.5.1. Uji Parsial .....	79	4.2.5.2.	Uji
Signifikansi Simultan (Uji F) .....	81		
4.2.5.3. Uji Determinasi .....	83		
4.3. Pembahasan .....	84		
4.3.1. Pengaruh Karakteristik <i>Broadscope</i> Terhadap Kinerja Manajerial.....	84		
4.3.2. Pengaruh Karakteristik <i>Agragated</i> Terhadap Kinerja Manajerial.....	84		
4.3.3. Pengaruh Karakteristik <i>Timeliness</i> Terhadap Kinerja Manajerial.....	85		
4.3.4. Pengaruh Karakteristik <i>Integrated</i> Terhadap Kinerja Manajerial.....	86		
4.3.5. Pengaruh <i>Broadscope, Agrageted, Timeliness, dan Integrated</i> , Terhadap Kinerja Manajerial .....	87		
<b>BAB V</b> :	<b>Kesimpulan</b>	<b>dan</b>	
<b>Saran</b> .....	<b>88</b>	5.1.	Kesimpulan
.....	88		
5.2. Saran .....			90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>			
.....			<b>91</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....			<b>94</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahuu.....	39
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	47
Tabel 3.3 Tabel Kriteria Pengambilan Sampel .....	48
Tabel 3.4 Tabel Definisi Operasional.....	50
Tabel 3.5 Tabel Skala Likert .....	51
Tabel 4.1. Tabel Kriteria Pengambilan sampel .....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender .....	61
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan golongan .....	62
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan pendidikan .....	62
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan usia .....	63
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden <i>Siam Broadscope</i> .....	64
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden <i>Siam Agregation</i> .....	65
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden <i>Siam Timeliness</i> .....	66
Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden <i>Siam Integration</i> .....	67
Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden Kinerja Manajerial.....	68
Tabel 4.11 Uji Statistik Deskriptif.....	69
Tabel 4.12 Uji Validitas .....	71
Tabel 4.13 Uji Reabilitas .....	72
Tabel 4.14 Uji Normalitas .....	74
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas .....	76
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda .....	78
Tabel 4.17 Uji T .....	79
Tabel 4.18 Uji F .....	82
Tabel 4.19 Uji Determinasi .....	83



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	60
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normality Probability – Plot .....	74
Gambar 4.3 Histogram Display Normal Curve .....	75
Gambar 4.4 Scatterplot .....	77



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	I	Kuisisioner
.....		94
Lampiran II Tabulasi Responden		102
Lampiran	III	Hasil Penelitian
.....		108



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Definisi kinerja manajerial merupakan sebuah hasil dalam gerakan aktivitas manajerial yang efektif yang mana seperti jalan pelaksanaan, perencanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan. Hal ini selaras dengan pengertian menurut penelitian Stoner (1992), bahwa Kinerja manajerial merupakan seberapa efektif dan efisien manajer sudah bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai saat ini sudah mengembangkan pelayanan publik agar dapat mempercepat kinerja manajerial dalam menjalankan proses penyediaan dan pemesanan pita cukai berbasis teknologi informasi menggunakan aplikasi. *Costums Excise Information System And Automation (Ceisa)*. Aplikasi ini bertujuan untuk memudahkan kinerja manajerial dalam transaksi pemesanan pita cukai, penyediaan pita cukai, sistem pelaporan hasil produksi cukai, dan perlindungan dokumen pengangkutan cukai secara online sehingga dapat mempermudah petugas bea cukai dengan pengusaha pabrik. Ditjen Bea dan Cukai (DJBC) mengembangkan sistem teknologi informasi berbasis aplikasi *web form* bernama *Customs-Excise Information System and Automation (CEISA) 4.0* untuk menyempurnakan pelayanan kepada pengguna jasa. pengembangan CEISA 4.0 telah berjalan sejak 2018.

*Broadscope* berkaitan dengan ruang lingkup luas yang mampu memberikan informasi internal dan eksternal perusahaan, *timeliness* berkaitan dengan ketepatan

waktu dalam penyampaian informasi namun pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP B Medan masih memiliki kelemahan pada aplikasi CEISA yaitu sering terjadinya error dalam aplikasi yang sering mengalami keterlambatan dalam melakukan Pemberitahuan Mutasi Barang Kena Cukai (CK-5). Yang terkadang tidak muncul daftar kantor tujuan serta ketidakstabilan jaringan internet mengakibatkan terganggunya konektivitas CEISA yang dapat mengurangi kecepatan dalam memberikan layanan respon (Laporan Kinerja Bea Cukai TMP B Medan,2017)

*Aggregated* merupakan ringkasan informasi, periode waktu dan model keputusan, apabila perusahaan memberikan tingkat kewenangan yang tinggi maka informasi yang teragregasi akan dibutuhkan, karena informasi agregasi memberikan informasi mengenai area pertanggungjawaban mereka sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP B Medan aplikasi CEISA belum menyediakan menu dalam bentuk laporan sehingga sulit membuat laporan apabila dibutuhkan segera. *Integrated* merupakan aspek pengendalian dari berbagai segmen dalam sub-sub organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja setiap sub organisasi, pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai kemampuan SDM di bidang IT masih kurang maksimal, sehingga otomasi teknologi terkait pengawasan belum berjalan optimal (Laporan Kinerja Bea Cukai TMP B Medan,2017)

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwanya Karakteristik SIAM ; *Broadscope, Agregated, Timeliness* dan *Integrated* yang belum memadai karena masih memiliki kelemahan pada aplikasi CEISA yaitu sering terjadinya error dalam aplikasi

yang sering mengalami keterlambatan dalam melakukan Pemberitahuan Mutasi Barang Kena Cukai (CK-5), masalah yang seperti itu akan mempengaruhi kinerja manajerial karena sebagian informasi dan laporan pun baik *Boadscope*, *Agregated*, *Timeliness* dan *Intergration* diperoleh dari aplikasi CEISA, jika konektifitas Aplikasi CEISA buruk maka semua tanggung jawab para manajer juga akan mengalami keterlambatan dalam melaksanakan kegiatan operasional. Oleh karena itupun kinerja manajerial akan semakin menurun. Jika Sistem *Broadscope*, *Agregated*, *Timeliness* dan *Integrated* yang diterapkan oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP B Medan sudah memadai maka Kinerja Manajerial pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP B Medan pun akan meningkat. Karakteristik informasi yang tersedia dalam organisasi sangat mendukung dalam memenuhi kebutuhan pengguna informasi atau pengambilan keputusan. Informasi akuntansi manajemen berperan membantu manajer dalam memprediksi kemungkinan yang akan terjadi atas keputusan-keputusan yang akan diambil atau telah diambil oleh seorang manajer. Informasi tersebut juga akan meningkatkan kemampuan manajer untuk memahami keadaan sebenarnya dan berfungsi didalam mengidentifikasi aktivitas yang relevan ( Chennall dan Morris,1986 ).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Lusiana N Missah dkk (2019) yang berjudul Pengaruh karakteristik informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank Sulutgo dengan hasil menunjukkan bahwa variabel *broadscope* berpengaruh terhadap kinerja manajerial, variabel ketepatan waktu berpengaruh terhadap kinerja manajerial, variabel agregasi mempengaruhi kinerja manajerial dan integrasi variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hasil Penelitian Rizka Febrianti dan Fitri. (2019) “Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumh Di Banda Aceh)” hasil uji penelitian membuktikan bahwa empat karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (ruang lingkup yang luas, ketepatan waktu, agregasi, integrasi), dan desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Ketidakpastian lingkungan justru mempengaruhi hal yang negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Bedanya peneliti tidak menggunakan variabel desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan dalam penelitiannya.

Hasil penelitian Nur Asmi Ainul Kama dkk (2020) Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial UMKM Hasil penelitian *broadscope* memiliki pengaruh positif (berpengaruh) terhadap kinerja manajerial. *Timeliness* memiliki pengaruh positif (berpengaruh) terhadap kinerja manajerial memiliki pengaruh positif (berpengaruh) terhadap kinerja manajerial dan *Integrated* memiliki pengaruh positif (berpengaruh) terhadap kinerja manajerial

Menyadari betapa besarnya manfaat sistem akuntansi manajemen dalam suatu perusahaan atau instansi khususnya bagi manajemen untuk melakukan suatu perencanaan dan pengambilan keputusan maka penulis mengambil judul

**“Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan”.**

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik informasi akuntansi manajemen *Broadscope* berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan?
2. Apakah karakteristik informasi akuntansi manajemen *Aggregated* berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan?
3. Apakah karakteristik informasi akuntansi manajemen *Timeliness* berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan?
4. Apakah karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen *Integrated* berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan?
5. Apakah Karakteristik sistem informassi akuntansi manajemen *Broadscope*, *Aggregated*, *Timeliness*, dan *Integrated* berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik informasi akuntansi manajemen *Broadscope* berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan.

2. Untuk mengetahui apakah karakteristik informasi akuntansi manajemen *Timelinnnes* berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan.
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik informasi akuntansi manajemen *Aggregated* berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan.
4. Untuk mengetahui apakah karakteristik informasi akuntansi manajemen *Integrated* berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan.
5. Untuk mengetahui apakah karakteristik informasi akuntansi manajemen *broadscope, aggregated, timeliness, dan integrated* terhadap kinerja manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. **Bagi peneliti**, dapat menambah wawasan dan pengetahuan penelitian tentang pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
2. **Bagi instansi**, diharapkan menjadi motivasi bahwa pentingnya sistem informasi akuntansi manajemen dalam peningkatan kinerja manajerial pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan.
3. **Bagi akademisi**, diharapkan memberikan refrensi dan menjadi kontribusi mendalam bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen dan pengimplementasiannya terhadap kinerja manajerial di suatu instansi atau perusahaan.





## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Teori keagenan (*agency theory*)**

Menurut penelitian R. A Supriyanto (2018,63) kerjasama antara principal dan agen dijalankan untuk jasa dimana principal memberi wewenang terhadap agen terkait pembuatan keputusan yang terbaik bagi principal dalam mengutamakan kepentingan dalam memaksimal laba organisasi sehingga meminimalisir biaya, termasuk biaya pajak dengan melaksanakan penghindaran pajak. Teori keagenan merupakan pemberian wewenang oleh pemilik perusahaan (investor) terhadap pihak manajemen perusahaan untuk melaksanakan kegiatan operasional perusahaan sesuai dalam kontrak yang telah diputuskan, kalau dua belah pihak mempunyai kepentingan yang sama untuk mencapai efektivitas nilai organisasi maka manajamen akan bergerak sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan.

Pandangan perusahaan dimasa mendatang, serta memiliki nilai yang sangat berguna bagi pengguna atas dasar terhadap dari laporan keuangan tersebut. Informasi terkait laporan keuangan yg dipakai oleh pihak pemegang saham untuk mengukur kemampuan dari modal yang telah diinvestasikan pada keseleruhan aktiva untuk memperoleh profit, dengan seiring cepatnya efektivitas transfer kekayaan bagi investor tetap. Para manajer diberi wewenang oleh atasan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dalam kesepakatan yang sudah di putuskan, dan atasan mempercayai para manajer untuk menjalankan aktivitas perusahaan untuk meningkatkan kinerja manajerial dan mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2 Teori Legitimasi (*Legitimacy theory*)**

Menurut Fatoni dkk (2016) Teori legitimasi menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai kontrak dengan masyarakat, dalam teori legitimasi perusahaan berusaha agar menyesuaikan kondisi dengan aturan aturan yang berlaku dimasyarakat sehingga bisa diterima dilingkungan eksternal karena menurut penelitian Sari (2013) dalam teori legitimasi menunjukkan bahwa suatu perusahaan hanya bisa bertahan jika masyarakat dilingkungan sekitar merasa bahwa perusahaan beroperasi atas dasar sistem nilai yang setara dengan sistem nilai yg dimiliki masyarakat terhadap organisasi dan suatu yang diinginkan atau dicari perusahaan dari masyarakat.

Dengan adanya teori legitimasi akan mempermudah kinerja manajerial khususnya pada saat terjadi pelanggaran kontrak antara masyarakat dengan pihak perusahaan dan memberikan landasan bahwa perusahaan harus mematuhi peraturanperaturan yang berlaku di masyarakat berhubungan dengan aktivitas usaha yang dilakukan perusahaan sehingga dapat berjalan dengan baik tanpa adanya konflik dimasyarakat maupun dilingkungan tempat beroperasi.

### **2.3. Teori Stakeholder ( *Stakeholder theory* )**

Menurut Kusumadilaga (2010) teori stakeholder secara bertahap menempatkan dirinya sebagai kerangka kerja yang menyatakan bahwa kegiatan operasional perusahaan harus memberikan manfaat bahwa perusahaan harus memiliki tanggung jawab sosial Dkhili dan Ansi (2012). Menurut Arshad *et, al.* (2012) teori stakeholder menyatakan bahwa penting bagi setiap organisasi untuk bergerak menghasilkan keuntungan pasar dalam menggapai kinerja yang unggul dalam bisnis mereka. Keberadaan stakeholder di suatu perusahaan sangat penting. Menurut penelitian Rawi dan Muchlish (2010) stakeholder adalah orang atau kelompok orang yang bisa

berpengaruh atau terpengaruhi oleh berbagai macam keputusan, kebijakan maupun operasional organisasi. Kaitannya dengan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah segala informasi yang diberikan perusahaan mengenai kinerja Manajerial kepada stakeholder tidak hanya didasarkan pada kinerja keuangan saja. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen mampu memberikan informasi tambahan mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan yang telah dilakukan perusahaan yang nantinya juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan.

#### **2.4. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut penelitian Susanto (2013,52) adalah sistem informasi ialah kesimpulan dari beberapa sistem baik dari segi fisik maupun non fisik yang saling berkaitan satu sama lain. Dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna. Berdasarkan pengertian sistem informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi merupakan sekumpulan komponen yang saling terkoneksi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan informasi untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Menurut penelitian Susanto (2013,52) sistem informasi ialah kesimpulan dari beberapa sistem baik dari segi fisik maupun non fisik yang saling berkaitan satu sama lain dan bekerjasama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna. Berdasarkan pengertian sistem informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi merupakan sekumpulan komponen yang saling terkoneksi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan informasi untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

### **2.4.1. Pengertian Akuntansi Manajemen**

Menurut penelitian Firdaus Amad dan Abdullah (2016) menyatakan bahwa akuntansi manajemen merupakan bagian akuntansi yang berkaitan dengan pelaporan keuangan untuk user yang dimaksud pihak yang memiliki banyak kepentingan dengan sistem akuntansi dan informasi akuntansi yang diperoleh dan juga adalah pihak yang diberi tanggung jawab yaitu melakukan aktivitas organisasi. Pengguna internal yang dimaksud adalah pengelola manajemen perusahaan tingkat atas, tingkat menengah maupun tingkat bawah. Menurut penelitian Henry Simamora (2012,12) mengatakan bahwa akuntansi manajemen merupakan proses indentifikasi, pengukuran, penghimpunan, penganalisis, penyusunan, penafsiran dan pengkomunikasi suatu informasi keuangan yang dipakai dalam sebuah perusahaan, setya untuk memastikan pemakaian dan akuntabilitas adalah sumber daya yang tepat. Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa akuntansi manajemen ialah suatu kegiatan manage dengan tujuan menghasilkan informasi keuangan berupa biaya-biaya yang diperuntukkan bagi pihak-pihak internal perusahaan.

### **2.4.2. Fungsi Akuntansi Manajemen**

Menurut penelitian Rudianto (2013,9) Akuntansi manajemen perusahaan salah satunya manajer keuangan, manajer produksi, manajer pemasaran, dan sebagainya dalam melakukan pengambilan keputusan internal perusahaan. Sedangkan fungsi

peran akuntansi manajemen secara umum terbagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Sebagai pendukung untuk mencapai tujuan organisasi
2. Sebagai prasarana identifikasi dan pengukuran kinerja
3. Sebagai penyanji laporan perusahaan
4. Sebagai penyedia semua data internal dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas penjualan
5. Sebagai pengendalian penggunaan sumber daya perusahaan untuk mengendalikan pemanfaatan sumber daya keuangan dalam aktivitas organisasi secara efisien dan efektif

#### **2.4.3. Peran Akuntansi Manajemen**

Menurut penelitian Mulyadi (2001,8) mengatakan bahwa ada dua peranan akuntansi manajemen sebagai berikut :

1. Peran dari akuntansi manajemen sebagian dari tipe akuntansi peran akuntansi manajemen sebagai sistem pengolah informasi keuangan pada perusahaan dibagi menjadi tiga efektivitas perkembangan :
  - a. Pencatat skor (*score keeping*) Untuk mengelola organisasi, manajemen melaksanakan perencanaan kegiatan dan pengendalian rencana aktivitasnya. Akuntansi manajemen juga berperan besar dengan menyajikan informasi umpan balik terhadap manajemen terkait pelaksanaan rencana kegiatan yang sudah disusun. Akuntansi manajemen mencatat skor dan memberitahu skor terhadap manajer untuk memungkinkan manajemen mengevaluasi pelaksanaan rencana

yang sudah direncanakan. Untuk memenuhi fungsi sebagai pencatatan skor bagi pihak perusahaan, akuntansi manajemen harus memenuhi persyaratan: teliti, relevan, dan andal (*reliable*).

- b. Yang menjadi penarik perhatian Manajemen (*attention directing*)  
Sebagai penarik perhatian pihak manajemen, akuntansi menyajikan informasi simpang siur terhadap pelaksanaan rencana yang membutuhkan perhatian manajemen, agar manajemen dapat merumuskan suatu tindakan untuk mencegah berlanjutnya penyimpangan yang sudah terjadi. Tahap pertumbuhan ini hanya bisa dicapai kalau akuntansi manajemen dapat menjadi pencatat skor yang baik.
- c. Penyajian informasi untuk mengatasi masalah (*problem solving*) tahap pertumbuhan ini adalah akibat lebih lanjut dari status pertumbuhan yang sebelumnya telah dicapai, yakni sebagai pencatat skor dan sebagai pemikat perhatian. Kalau manajemen telah mengandalkan informasi yang diperoleh oleh akuntansi manajemen, maka mereka akan terus *menginvite* di setiap pengambilan keputusan untuk mengatasi masalah yang akan mereka lakukan.

2. Peranan Akuntansi manajemen sebagai suatu tipe informasi, informasi adalah suatu fakta, data, pengamatan, persepsi, atau suatu yang menambah pengetahuan. Informasi dibutuhkan oleh orang untuk meminimalisir ketidakpastian pada saat mengambil keputusan. Pengambilan keputusan terus menerus menyangkut masa mendatang yang mengandung ketidakpastian, dan terus

menyangkut pemilihan suatu alternatif tindakan antara sekian banyak alternatif yang telah tersedia. Oleh sebab itu pengambilan keputusan terus berusaha menyatukan informasi untuk meminimalisir ketidakpastian yang dihadapinya dalam memilih alternatif tindakan tersebut.

#### **2.4.4. Manfaat Akuntansi Manajemen**

Manfaat akuntansi manajemen bagi perusahaan Menurut penelitian Mulyadi (2001,15) adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan alat analisa baik yang bersifat kualitatif ataupun kuantitatif sebagai acuan dalam pengambilan keputusan manajemen.
2. Menyediakan sistem informasi kepada pihak eksternal antara lain laporan – laporan kepada aparat pemerintahan asosiasi usaha dsb.
3. Menyediakan sumber data dan informasi keuangan yang relevan untuk kepentingan manajemen di dalam melaksanakan fngsinya di bidang perencanaan dalam arti yang luas.
4. Menyediakan sebagai sumber informasi untu penetapan dan pelaporan pertanggungjawaban masing – masing tingkatan manajemen maupun untuk masing – masing unit kerja yang ada di dalam perusahaan yang bersangkutan, dengan cara – cara yang relevan.
5. Menyediakan berbagai bentuk teknik dan sarana yang diperlukan untuk mengukur performance (prestasi kinerja) yang telah dicapai oleh masing – masing unit kerja di dalam perusahaan maupun prestasi perusahaan secara keseluruhan.



6. Menyediakan informasi untuk monitoring perusahaan, baik dalam arti luas yang berupa pengendalian, maupun dalam arti yang sempit yang berupa pemeriksaan .
7. Mengkoordinasikan berbagai kegiatan yang ada di dalam perusahaan, agar masing – masing unit kerja dapat bekerja secara sinkron di dalam mencapai tujuan perusahaan, karena tersedianya sistem informasi yang tepat guna dan tepat waktu.

#### **2.4.5. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut penelitian Baldrice Siregar dkk (2013,5) sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mentransfer masukan dengan menggunakan cara untuk mengeluarkan yang diperlukan untuk mendorong pengambilan keputusan. Sedangkan menurut penelitian Hansen dan Mowen (2010,4) sistem informasi akuntansi manajemen merupakan sistem yang memperoleh keluaran (*output*) dengan memakai masukan (*input*) dan berbagai jalan yang dibutuhkan untuk terpenuhinya tujuan tertentu manajemen. Dari penjelasan sistem informasi akuntansi manajemen di atas, bisa disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem yang dibangun untuk mengolah input yang berupa data keuangan dan yang bukan data keuangan menjadi output dalam bentuk informasi bagi para manajer dalam menjalankan aktivitas manajerial.

#### **2.4.6. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Sistem informasi akuntansi manajemen tidak mengenai oleh suatu kriteria formal yang mendefinisikan karakteristik dari input, proses, dan output. Kinerja tersebut fleksibel dan atas dasar tujuan yang akan dicapai manajemen. Berikut merupakan

beberapa tujuan umum sistem informasi akuntansi manajemen yang menurut Hansen dan Mowen (2012,4) adalah:

1. Menyediakan informasi untuk perhitungan biaya jasa, produk, atau objek lainnya yang ditentukan oleh manajemen.
2. Menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.
3. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Baldrick Siregar dkk (2013,7) sistem informasi akuntansi manajemen juga memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. Menyediakan informasi objek biaya dan biaya yang dibebankan ke objek biaya. Misalnya, informasi kelompok ini ialah laporan biaya produksi, laporan biaya aktivitas, dan laporan biaya departemen.
2. Menyediakan informasi untuk melaksanakan aktivitas perencanaan, pengendalian dan evaluasi. Misalnya informasi untuk suatu perencanaan ialah informasi pesanan dari pemasok. Misal informasi untuk kegiatan pengendalian ialah laporan perbandingan antar anggaran dan realisasi anggarannya. Laporan kinerja produk, kegiatan, dan sisi yang menunjukkan suatu informasi untuk penilaian kinerja
3. Menyediakan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Misal informasi yang mendorong pengambilan keputusan ialah informasi pendapatan dan biaya relevan. Informasi tersebut dipakai untuk memutuskan

pentingnya membuat sendiri atau membeli produk, dan menerima atau menolak pesanan

Ketiga tujuan diatas menunjukkan bahwa seorang manajer dan user lainnya penting memiliki akses ke informasi akuntansi manajemen untuk mengetahui cara memakainya Informasi akuntansi manajemen dapat membantu mereka mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah, dan mengevaluasi kinerja (informasi akuntansi dibutuhkan dan dipergunakan dalam semua tahap manajemen, termasuk perencanaan, dan pengambilan keputusan).

#### **2.4.7. Karakteristik Sistem Informasi Manajemen**

Chenhall dan Morris (1986) dalam Iba (2012,39) menyatakan bahwa terdapat empat karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yaitu *Broadscope* (lingkup), *Agregated* (agregasi), *Timeliness* (tepat waktu) dan *Integrated* (integrasi).

#### **2.4.7. *BroadScope* (Lingkup)**

*Broadscope* adalah informasi non keuangan yang berkenan dengan informasi historis, sekarang dan Masa mendatang. Menurut penelitian kimey (2000) dalam penelitian Nizarudin (2006), bahwa informasi *broadscope* berkaitan dengan keadaan lingkungan luar perusahaan, termasuk informasi ekonomi seperti GNP, jumlah pemasaran, pangsa pasar dan industri, atau bersifat bukan ekonomi seperti factor demografi, cita rasa konsumen, tindakan pesaing pesaing dan pertumbuhan teknologi.

Menurut penelitian Hansiadi (2002), *Broadscope* merupakan informasi yang merangkap mengenai permasalahan organisasi yang akan sanggup membantu para manajer yang memperoleh kebijakan yang lebih efektif sehingga hasil yang ditargetkan dapat meningkatkan kinerja manajerial menjadi lebih maksimal lagi, di dalam sistem informasi, *broadscope* memiliki tiga sub dimensi yakni: fokus, kuantifikasi, dan waktu. Fokus mengenai dengan informasi yang berawal dari luar atau dalam perusahaan, kuantifikasi berhubungan dengan informasi data keuangan dan yang bukan keuangan, dan waktu yang berhubungan dengan estimasi peristiwa yang akan muncul masa yang akan datang. Menurut penelitian Chenhall dan Morris (1986) dalam penelitian Ajeng dan Suwati (2010) Indikator *broadscope* sebagai

berikut :

- a. Fokus pada informasi yang muncul dari dalam atau luar perusahaan
- b. Informasi keuangan dan yang bukan keuangan
- c. Berhubungan dengan estimasi peristiwa yang akan terjadi dimasa yang akan datang

#### **2.4.7.2 Aggregated (Agregasi )**

Menurut penelitian Iba (2012), *Aggregated* adalah informasi yang memberikan kejelasan terkait area yang menjadi tanggung jawab setiap para manajer perusahaan sesuai dengan fungsinya masing masing, informasi agregasi adalah informasi yang memperlihatkan penerapan dalam kebijakan formal misalnya seperti *discounted cash flow* atau model analitikal informasi perolehan terkakhir yang berdasarkan pada waktu ( kuartal dan bulan). Dalam perkembangan terakhir agregasi informasi adalah penggabungan informasi fungsional dan temporal, seperti area penjualan, pusat biaya,

manajemen produksi, dan pemasaran serta informasi yang di peroleh khusus untuk model keputusan formal.

Kesimpulannya Apabila organisasi memberikan tingkatan perintah yang tinggi maka informasi yg teragregasi akan diperlukan, karena informasi agregasi memberikan informasi terkait zona pertanggungjawaban mereka sehingga bisa mengurangi kemungkinan yang terjadi konflik dan mendorong setiap manajerial untuk mengatasi adanya informasi yang terlambat.

Bornard dan Alwi (2001,12) Informasi disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas, tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal atau model analitikal informasi hasil akhir yang didasarkan pada area fungsional (seperti pemasaran, produksi, penjualan) atau didasarkan pada waktu (seperti bulanan, kuartal, tahunan). Menurut penelitian Chin (1995,815) informasi yang teragresi dengan tepat akan memberikan masukan yang bermanfaat pada proses pengambilan keputusan, karena lebih minim waktu yang dibutuhkan untuk mennevaluasi sehingga meningkatkan efektivitas manajemen.

Sifat agregasi atau perkumpulan data ialah ringkasan informasi menurut tingkatan pekerjaan, periode waktu, dan model keputusan. Sebuah informasi menurut fungsi akan menyajikan informasi yang berhubungan dengan hasil unit unit yang lain. Hal ini harus konsisten dengan model keputusan formal yang digunakan oleh organisasi, informasi.

Menurut Chenhall dan Morris (1986) dalam Ajeng dan Suwarti (2010) berikut indikator *Aggregated* :

- a. Kepastian terkait devisa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab setiap manajer perusahaan
- b. Mencegah kemungkinan terjadinya overload Informasi
- c. Sebuah informasi menurut fungsi akan menyajikan informasi yang berhubungan dengan hasil unit unit yang lain

#### **2.4.7.3 *Timeliness* (Ketepatan waktu)**

Menurut penelitian Iba (2012,39) Ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan keahlian para manajer untuk merespect secara tepat pada suatu kejadian kemungkinan dipengaruhi oleh ketepatan waktu Sistem Akuntansi Manajemen. Informasi ketepatan waktu meningkatkan fasilitas Sistem Akuntansi Manajemen agar bisa melaporkan kejadian paling akhir dan dapat memberikan umpan Apabila informasi itu tidak tersampaikan dengan tepat waktu maka akan menyebabkan informasi itu kehilangan dalam mempengaruhi kualitas keputusan. Informasi mengenai ketepatan waktu akan mendukung para manajer menghadapi ketidakpastian yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Menurut penelitian Iba (2012) Informasi *timeliness* meningkatkan fasilitas SAM untuk melaporkan kejadian paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara tepat pada keputusan yang sudah diambil. Jadi *timeliness* mencakup frekuensi pelaporan dan ketepatan waktu. Yang dirasa menyediakan laporan secara sistematis dan berkala dengan segera saat diperintahkan. Menurut Chenhall dan Morris (1986) dalam Ajeng dan Suwarti (2010) Indikator *Timeliness* sebagai berikut:

- a. Frekuensi pelaporan
- b. Kecepatan pelaporan

#### **2.4.7.4. *Integrated* ( Integrasi )**

Aspek Pengendalian sebuah perusahaan yang perlu ialah koordinasi berbagai segmen dalam bagian bagian perusahaan. Menurut penelitian Iba (2012,29) Karakteristik SAM yang dapat menolong mencakup spesifikasi target yang memberi tahu hubungan interaksi bagian dan informasi terkait pengaruh keputusan terhadap operasi seluruh sub sub unit perusahaan . Contohnya saat memberikan informasi terkait target dan juga efek samping dari pengambilan keputusan pada keseluruhan divisi. Menurut penelitian Chia (1995) dalam Sigit (2009,4) menunjukkan bahwa informasi yang terintegrasi bisa dipakai sebagai alat pengambilan keputusan antar bagian darianter sub unit. Kompleksitas dan independensi antar sub unit direfleksikan pada informasi yang terintegrasi. informasi integrasi mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar sub unit dalam organisasi Menurut penelitian Hongren (1982) dan Chenhall dan Morris (1986), Kompleksitas dan saling berhubungan atau keterikatan sub unit satu sama lain mencerminkan dalam suatu integritas. Menurut Ajeng dan Titiek Surwanti (2010) menunjukkan indikator integrasi sebagai berikut :

- a. Penyatuan Tujuan
- b. Koordinasi antar divisi sub unit yang satu dengan yang lainnya

### **2.5. Kinerja Manajerial**

Kata kinerja sering dipakai untuk mendapatkan prestasi atau tingkatan keberhasilan individu maupun kelompok. Menurut penelitian Mahmudi (2015,6), kinerja merupakan suatu konstruk (*construk*) multidimensional, pengukurannya juga bermacam tergantung terhadap penuhnya factor factor yang membangun kinerja. Menurut penelitian Mahmudi (2015,7) kinerja adalah suatu hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*) karena hasil kerja memberikan berhubungan yang kuat pada tujuan strategi perusahaan, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Menurut penelitian Mulyadi (2016,68) Kinerja manajerial merupakan seseorang yang berada di posisi manajerial yang diharap sanggup untuk memperoleh kinerja manajerial yang pada dasarnya bersifat abstrak dan kompleks, manajer memperoleh kinerja dengan bakat juga kemampuan, serta dengan usaha setiap orang dalam wilayah tanggungjawab. Menurut penelitian Mahoney et, al. (1963) Dimensi untuk mengukur seluruh aktivitas manajerial terdiri dari :perancangan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, serta perwakilan.

### **2.5.1. Dimensi Kinerja Manajerial**

Menurut penelitian Lastanto (2010) kinerja manajerial merupakan aktivitas personel dan kinerja manajerial meliputi delapan dimensi yaitu :

1. Evaluasi score dan mengukur proposal, kinerja yang diawasi atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pengecekan produk.
2. Investasi menyatukan dan menyampaikan informasi untuk catatan laporan dan rekening, mengukur perolehan, menentukan stok dan analisis pekerja.



3. Negosiasi pembelian, penjualan suatu produk mengaitkan pemasok, tawar menawar dengan mewakili penjual, tawar menawar secara team.
4. Perencanaan menentukan tujuan kebijakan dan tindakan pelaksanaan perencanaan kerja anggaran, merancang prosedur pemrograman.
5. Pengkoordinasian tukar menukar informasi dengan orang lain dibagian perusahaan yang lain untuk menghubungkan dan menyesuaikan program, memberitahui bagian lain, hubungan dengan manajer lain.
6. Pengawasan (*supervision*) menunjukkan memimpin dan mengembangkan bawahan anda, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja para bawahan, memberikan tugas pekerjaan yang mengatasi bawahan
7. Pengaturan staff (*staffing*), Mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, mewawancarai, dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi karyawan.
8. Perwakilan (*resprentative*) menghadiri pertemuan dengan perusahaan yang lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, mempromosikan tujuan dasar perusahaan anda.

Menurut penelitian Ulber Silalahi (2011,40) mendeskripsikan fungsi - fungsi dibawah ini :

1. Perencanaan (*Planning*) Manajer menajalankan fungsi perencanaan untuk menentukan tujuan, menetapkan strategi untuk mencapai tujuan tujuan diatas, dan mengembangkan rencana untuk mengintergrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas aktivitas.

2. Pengorganisasian (*Organizing*) Manajer menjalankan fungsi pengkoordinasian untuk mengatur pekerjaan setiap orang atau unit untuk mendapatkan target perusahaan. Pengkoordinasian adalah proses mengarahkan dan mengalokasikan tugas, pekerjaan, wewenang, peran-peran termasuk koordinasi keterkaitan antar bagian dalam suatu struktur perusahaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan
3. Pengkomunikasian (*Communicating*) Pengadaan sumber daya (*Resourcing*) Manajer menjalankan fungsi peraturan sumber daya untuk memfasilitasi sumber daya yang diperlukan untuk setiap aktivitas atas pencapaian tujuan perusahaan.
4. Pengadaan Sumber Daya (*Resourcing*) Manajer menjalankan fungsi pengkomunikasian sehingga semua informasi yang berhubungan dengan tugas dan fungsi, otoritas serta tanggung jawab, pola-pola hubungan antar unit, sumber daya yang tersedia diketahui dan dipahami oleh setiap orang dalam bagiannya.
5. Pemimpin (*Leading*) Manajer melanjutkan fungsi pemimpin untuk mempengaruhi atau mendorong karakteristik manusia anggota perusahaan baik secara seseorang atau tim dan mengarahkan pelaksanaan tugas-tugas sehingga tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien.
6. Pemotivasian (*Motivating*) Manajer menjalankan fungsi pemotivasian untuk memberikan inspirasi, semangat dan keinginan kerja atau mendukung agar karyawan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan.

7. Pengendalian (*Controlling*) Manajer melakukan fungsi pengendalian secara terus menerus untuk mengetahui apakah karyawan mengerjakan tugas mereka sesuai apa yang sudah diperintahkan. Pengendalian (*Controlling*) adalah proses pengukuran menjalankan kerja atau kinerja actual, membandingkan hasil dengan standar perusahaan dan tujuan serta mengambil tindakan korektif jika diperlukan.

### **2.5.2. Pengukuran Kinerja Manajerial**

Menurut penelitian Mulyadi (2007,359) mengartikan bahwa arti kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan dan personilnya, atas dasar sasaran strategi, standar dan karakteristik yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu yang terjadi dikatakan oleh Kurniningsih dan Indriantoro (2003,24) dimensi untuk mengukur penilaian kinerja manajerial ada 8 dimensi aktivitas sebagai berikut :

1. Kinerja Perencanaan
2. Kinerja Investigasi
3. Kinerja Pengkoordinasian
4. Kinerja Evaluasi
5. Kinerja Pengawasan
6. Kinerja Pengaturan pegawai
7. Kinerja Negosiasi
8. Kinerja Perwakilan

Menurut penelitian Wibowo (2011,54) mengemukakan pengukuran kinerja yang bisa dilaksanakan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan dan ketentuan yang inginkan pelanggan sudah terpenuhi
2. Mengusahakan standar ini untuk menciptakan perkembangan
3. Mengusahakan Jarak bagi orang untuk memonitor efektifitas kinerja
4. Menetapkan pentingnya masalah kualitas dan menentukan yang perlu diprioritaskan.
5. Menjauhi kosenkuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan pemakaian sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendukung usaha perbaikan

Menurut penelitian Wibowo (2011,231) pengukuran kinerja tidak semua karena menghadapi berbagai macam kendala, Masalah yang bisa timbul dalam pengukuran kinerja merupakan :

1. Banyak ukuran
2. Pengukuran tidak ada hubungan dengan strategi
3. Pengukuran bersifat biasa terdapat hasil dan memberitahu bagaimana hasil dicapai, dan bagaimana sampai kesana.
4. Sistem *reward* tidak sejajar dengan ukuran kinerja.
5. Pengukuran tidak mendukung struktur manajemen berdasarkan tim.

### **2.5.3. Tujuan Pengukuran Kinerja Manajerial**

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat dikelola sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Menurut Mulyadi (2007,360) tujuan utama penilaian kinerja adalah: “untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran strategi organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang dikehendaki oleh organisasi. Menurut Hanafi (2003,77) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja manajerial bertujuan untuk :

- a. Mengelola kegiatan operasi perusahaan secara efektif dan efisien dengan pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.
- d. Pengukuran kinerja dapat menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### **2.5.4. Manfaat Pengukuran Kinerja Manajerial**

Menurut penelitian Mungkuprawira (2004,24), penilaian kinerja mempunyai manfaat ditinjau dari beragam perkembangan organisasi, Khususnya manajemen sumber daya manusia yakni :

1. Perbaiki kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penetapan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier
6. Proses Staff.

Adapun manfaat penilaian kinerja diatas bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Perbaiki Kinerja umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, dan spesialis personal dalam bentuk aktivitas yang tepat untuk memperbaiki kinerja
2. Penyesuaian kompensasi penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan memilih siapa yang menerima peningkatan pembayaran dengan bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja
3. Keputusan penempatan promise, transfer, dan penurunan jabatan biasanya atas dasar pada kinerja masa lalu contohnya dalam bentuk *reward*
4. Keperluan pelatihan dan pengembangan kinerja manajerial mengidentifikasi sebuah keperluan untuk melakukan kebutuhan
5. Perencanaan dan Pengembangan karier umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang kualifikasi karyawan
6. Proses Penempatan staf baik buruknya kinerja mengimplikasi dalam hal kelebihan dan kekurangan dalam prosedur sumber daya manusia
7. Ketidakakuratan informasi kinerja buruk bisa mengindikasikan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana sdm, atau hal hal dari sistem manajemen personal

8. Kesalahan rancangan pekerjaan kinerja buruk mungkin sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru lewat penilaian bisa diagnosis siapa kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang sama penilaian kerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja yang dapat menjamin keputusan penempatan internal bakalan suatu yang bersifat deskriminasi
10. Tantangan eksternal kadang kadang kinerja dipengaruhi oleh factor factor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan, masalah masalah lainnya.

Kalau masalah masalah diatas tidak ditindak melalui penilaian, departemen sumber daya manusia mungkin sanggup menyediakan bantuannya. Menurut penelitian Mulyadi (2007,360) manfaat penilaian kinerja ialah :

1. Mengelola operasi perusahaan secara efektif dan efesien melalui pemotivasian individu secara optimal
2. Membantu dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penghargaan personal contohnta transfer dan promosi
3. Meninjau keperluan pengembangan dan pelatihan personal untuk menyajikan karkteristik evaluasi dam seleksi program pelatihan personal.
4. Menyajikan dasar awal untuk mendistribusikan penghargaan.

### **2.5.5. Peran Manajerial**

Menurut penelitian Henry Mintzberg dalam penelitian Ismail Solihin (2009,5) ada beberapa 3 butir dasar peran manajerial yakni :

1. Peran Interpersonal (*Interpersonal roles*)

2. Peran Pembawa informasi (*Informational Roles*)
3. Peran Pengambil keputusan (*Decisional Roles*)

Dapat didefinisikan 3 butir Peran Manajerial diatas sebagai berikut :

1. Peran Interpersonal (*Interpersonal Roles*) Dalam peran Interpersonal ada 3

butir peran pemimpin yang muncul secara langsung dalam otoritas formal yang punya adalah pemimpin dan mencakup hubungan interpersonal

dasar, yakni:

- a. Peran yang dituakan, karena posisinya sebagai pemimpin suatu unit perusahaan. Pemimpin harus melaksanakan tugas tugas seremonial contohnya seperti menyambut tamu penting, menghadiri anak buahnya, atau bertamu makan siang pelanggan atau kolega. Aktivitas yang berhubungan dengan peran interpersonal sering dikatakan rutin, dengan tidak adanya komunikasi atau keputusan penting. Meskipun seperti itu, aktivitas itu sangat penting untuk memperlancar proses fungsi dari perusahaan dan tidak bisa diacuhkan oleh seorang pemimpin.
- b. Peran sebagai pemimpin bertanggungjawab atas hasil kerja orang orang dalam unit perusahaan yang dipimpinnya. Aktivitas yang berhubungan dengan kepemimpinan secara langsung dan tidak langsung, yang berhubungan dengan kepimpinan secara langsung antara lain menyangkut recrutmen dan percobaan bagi karyawannya. Sedangkan yang tidak berhubungan langsung secara tidak langsung antara lain 1 orang pemimpin harus memotivasikan dan mendorong stafnya. Pengaruh individual pemimpin jelas terlihat terhadap perannya



dalam memimpin. Otoritas formal memberikan seorang pemimpin kekuasaan dengan peluang yang besar. Akan tetapi pemimpin lah yang memilih seberapa jauh peluang tersebut bisa direalisasikan.

- c. Peran sebagai penghubung, Literatur selalu mengakui peran sebagai pemimpin, terutama aspek yang berhubungan dengan motivasi. Hanya saja baru baru ini pengakuan terkait hal sebagai penghubung. Di mana pemimpin menjalin kontak diluar rantai komando vertical mulai muncul. Hal ini meherankan, mengingat banyak temuan studi terkait pekerjaan manajerial menunjukkan bahwa pemimpin menghabiskan waktunya bersama teman sejawat dan orang lain dari luar unitnya sama banyak dengan waktu yang dihabiskan dengan anggotanya. Sementara dengan atasannya justru lebih kecil. Pemimpin mengembangkan dan memelihara kontak yang biasanya dalam mencari suatu informasi. Sebabnya, peran sebagai penghubung secara khusus sering digunakan bagi pertumbuhan sistem informasi eksternalnya sendiri yang bersifat privat, tidak formal verbal akan tetapi efektif.

2. Peran pemberi Informasi (*Informational Roles*), Disebabkan oleh kontak interpersonalnya, baik dengan karyawan maupun dengan chanel kontak yang lain. Sosok pemimpin muncul sebagai pusat syaraf bagi unit perusahaannya. Pemimpin bisa saja tidak mengetahui segala hal. Akan tetapi setidaknya tahu lebih luas pada karyawannya. Pemrosesan informasi

adalah bagian penting (*Key Part*) dari peran seseorang pemimpin. Tiga peran pemimpin dibawah ini mengartikan aspek informasional adalah :

- a. Peran sebagai Monitor sebagai yang memonitor, seorang pemimpin secara terus menerus memonitor lingkungannya untuk menghasilkan informasi dia juga sering kali harus mengintrogasi kontak serta karyawannya dan sering menerima informasi yang gratis banyak dari itu adalah hasil jaringan kontak personal yang sudah di perluas. Sangat penting diingat, bahwa sebagian informasi yang dihasilkan pemimpin dalam perannya sebagai monitor datang dalam bentuk verbal, sering juga berupa sensus, gossip, dan spekulasi yang masih perlu konfirmasi dan verifikasi lebih lanjut.
  - b. Peran sebagai Disseminator sebagian besar informasi yang diperoleh pemimpin harus dimanfaatkan bersama dan mendistribusikan kepada karyawan yang membutuhkan. Oleh karena itu jika stafnya tidak bisa saling berhubungan dengan mudah, pemimpinlah yang harus meneruskan informasi dari sataf yang satu dengan yang lainnya
  - c. Peran sebagai juru bicara seorang pemimpin harus memiliki hak untuk menyampaikan informasi yang dipunyai ke orang di luar unit perusahaannya.
3. Peran pengambilan keputusan informasi didapat dari pemimpin bukannya tujuan akhir, tetapi merupakan masukan dasar bagi pengambilan keputusan yang sesuai otoritas yang bersifat formal, hanya pemimpin yang bisa

menetapkan komitmen perusahaan ke arah yang baru dan sebafei pusat utama perusahaan, Hanya dia yang mempunyai informasi yang baik dan yang dapat dipergunakan untuk memutuskan startegi perusahaannya.

Berhubungan dengan peran pemimpin sebagai pengambil keputusan ada empat peran pemimpin :

- a. Peran sebagai wirausaha, sebagai wirausaha, seorang individual pemimpin arus berupaya untuk selalu memperbaiki kinerja unitnya dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan dimana perusahaan tersebut eksis. Pada perannya sebagai wirausaha, sosok pemimpin seharusnya selalu mencari cari ide baru dan berusaha menerapkan ide baru jika dianggap benar bagi perkembangannya perusahaan yang dipimpinnya.
- b. Peran sebagai pengendali gangguan, peran sebagai wirausaha mengacu terhadap peran sukararela seorang pemimpin sebagai agen permbaruan sementara di pihak lain peran sebagai pengendali gangguan memotret keharusan pemimpin untuk merespon tekanan-tekanan yang dihadapi perusahaannya. Disamping ini perubahan adalah suatu di luar kendali pemimpin. Dia seharusnya bertindak karena adanya tekanan situasi yang besar dan tidak bisa di acuhkan. Pemimpin kadang kadang harus menghabiskan sebgaiian dari waktunya untuk menanggapi gangguan yang berada menekan tersebut. Tidak ada perusahaaan yang berfungsi begitu lancar, begitu terstandarisasi, yakni sudah memperhitungkan dari awal semua kondisi lingkungan penuh dengan ketidakpastian. Gangguan timbul bukan saja karena pemimpin bodoh mengacuhkan situasi tersebut mencapai

posisi kritis, tetapi juga karena pemimpin baik tidak mungkin mengantisipasi semua konsekuensi dari setiap tindakannya.

- c. Peran sebagai yang mengalokasikan sumber daya pada diri pemimpin terletak tanggung jawab memutuskan siapa akan menerima apa dalam unit perusahaannya. Bisa jadi sumber daya yang paling penting yang dialokasikan seorang pemimpin ialah waktunya. Sangat penting untuk diingat jika seseorang memiliki jalur ke pemimpin artinya dia bersinggungan dengan pusat unit perusahaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin juga memiliki fungsi untuk menata struktur perusahaan, pola hubungan formal, pembagian kerja koordinasi dalam unit yang dipimpinnya.
- d. Peran sebagai negosiator, banyak studi mengenai kerja manajerial diartikan bahwa pemimpin cukup banyak waktunya dalam melakukan negosiasi. Sebagaimana di definisikan oleh Leonard Sayles negosiasi adalah *way of life* dari seorang pemimpin yang canggih. Negosiasi adalah kewajiban yang harus dilakukan seorang pemimpin mungkin rutin tetapi tidak boleh dihindari negosiasi adalah bagian internal dari tugas pemimpin sebab hanya dia yang mempunyai otoritas untuk memberikan sumber daya perusahaan, dan hanya dia yang mempunyai pusat syaraf informasi yang diperlukan dalam melakukan negosiasi yang penting.

#### **2.5.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial**

Agar meningkatkan keefektifan operasional salah satunya diukur menggunakan

efektivitas pada kinerja manajerial, yang mana efektivitas tersebut dapat di ukur dalam tiga bagian aktivitas yakni kemampuan manajer saat membuat perencanaan, kemampuan dalam mencapai target dan kiprah menjadi luar organisasi. Sedangkan secara umum factor faktor yang berpengaruh kinerja manajerial bagian menajdi dua yaitu faktor keuangan dan yang bukan keuangan. Kinerja Manajerial adalah suatu faktor yang bisa digunakan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Kinerja manajerial itu dapat mempengaruhi beberapa faktor. Menurut penelitian Mulyadi (2007,69) bahwa kinerja manajerial ditentukan oleh tiga faktor sebagai berikut :

1. Bakat dan kemampuan
2. Presepsi tentang peran
3. Usaha

Faktor Faktor yang berpengaruh sistem informasi akuntansi pada kinerja manajerial bisa dijelaskan dibawah ini :

- a. Bakat dan kemampuan adalah kinerja manajerial yang bisa diperhatiksn dari bakat dan kemampuan individual manajer untuk menentukan suatu perencanaan, sistem pelaporan monitoring yang didasarkan pada sistem informasi
- b. Presepsi tentang peran adalah suatu ide dari masing masing manajerial yang mempunyai peran untuk ikut andil dalam memberikan opini dan mencari solusi dari masalah masalah uang timbul secara relavan.
- c. Usaha adalah salah satu bentuk yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang optimal daei suatu kinerja manajerial.

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial pada sistem informasi akuntansi bisa dijelaskan seperti yang dibawah ini :

1. Memperoleh Peningkatan yang berhubungan
2. Bertindak sebagai daya tarik untuk perubahan yang berorientasi.
3. Membenarkan seorang untuk perkembangan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan individu atau perusahaan.
4. Keterlibatan pengguna dalam proses perkembangan sistem sehingga sering akan meningkatkan keinerja manajerial, karena ada kaitanya yang positif antara keterlibatan pengguna dalam proses perkembangan sistem informasi akuntansi dalam kinerja manajerial.
5. Kemampuan teknik individual sistem informasi akan meningkatkan kinerja manajerial disebabkan adanya hubungan yang positif antara keahlian manajer terhadap sistem informasi akuntansi.

#### **2.5.7. Indikator Kinerja Manajerial**

Menurut penelitian Kurnianingsih dan indrianto (2003,24) menyatakan bahwa kriteria untuk mengukur peilaian kinerja manajerial terdapat beberapa kriteria aktivitas sebagai berikut :

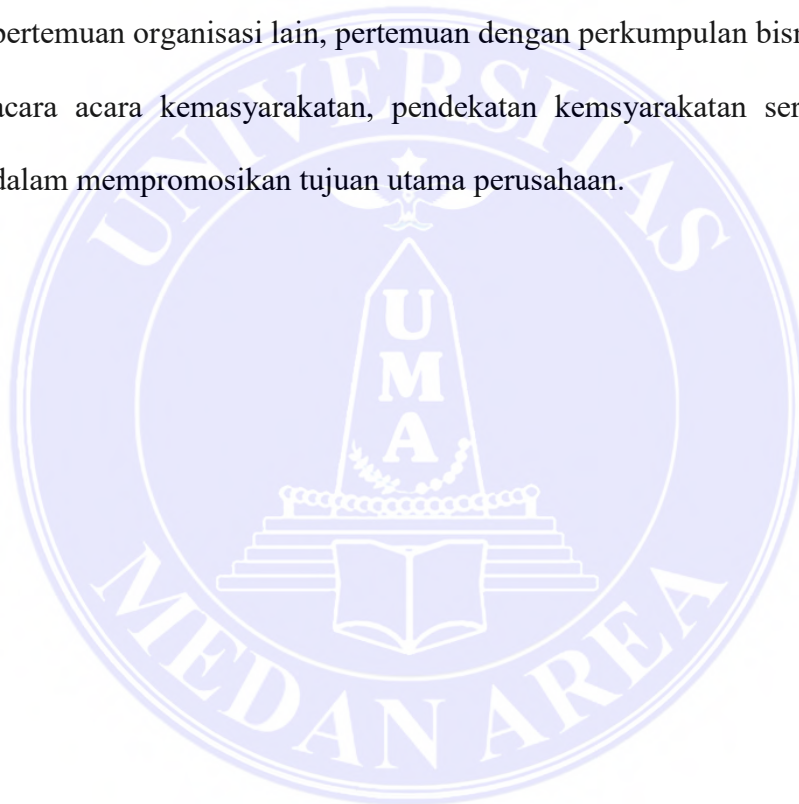
1. Kinerja Perencanaan
2. Kinerja Investigasi
3. Kinerja Pengkoordinasian
4. Kinerja Evaluasi
5. Kinerja Pengawasan
6. Kinerja Pengaturan Staf
7. Kinerja Negosiasi
8. Kinerja Perwakilan

Dibawah penjelasan aktivitas aktivitas manajerial tersebut diatas, dibawah berikut :

1. Kinerja Perencanaan adalah kemampuan dalam menentukan kebijakan dan sekumpulan aktivitas untuk meneruskan pelaksanaan dan mempertimbangan keadaan waktu sekarang yang akan datang. Perencanaan memiliki tujuan untuk memberikan arahan dan aturan pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja agar terlaksana sesuai dengan sasaran yang sudah ditetapkan
2. Kinerja Investigasi adalah kemampuan dalam menyatukan dan menyampaikan informasi untuk catatan laporan dan rekening, mengukur perolehan, menentukan persediaan serta analisis pekerjaan
3. Kinerja Pengkoordinasian adalah kemampuan untuk tukar menukar informasi dengan orang dibagian perusahaan lain untuk menghubungkan dan menyesuaikan manajer lain
4. Kinerja evaluasi adalah kemampuan dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan yang termasuk penilaian karyawan, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan dan pemeriksaan produk.
5. Kinerja pengawasan merupakan kemampuan untuk memberikan pengarahan memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, menjelaskan tujuan kerja dan menangani keluhan karyawan
6. Kinerja pengaturan staf (*staffing*) adalah kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja yang ada di bagian anda, melakukan perekrutan pegawai

mewawancarai mereka dan memilih pegawai baru, meletakkan di bagian yang sama, mempromosikan dan memutasi karyawan.

7. Kinerja Negosiasi adalah kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan, atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok dan melakukan tawar menawar dengan penjual, serta tawar menawar secara tim.
8. Kinerja perwakilan merupakan kemampuan dalam menghadiri pertemuan pertemuan organisasi lain, pertemuan dengan perkumpulan bisnis pidato untuk acara acara kemasyarakatan, pendekatan kemsyarakatan serta kemampuan dalam mempromosikan tujuan utama perusahaan.





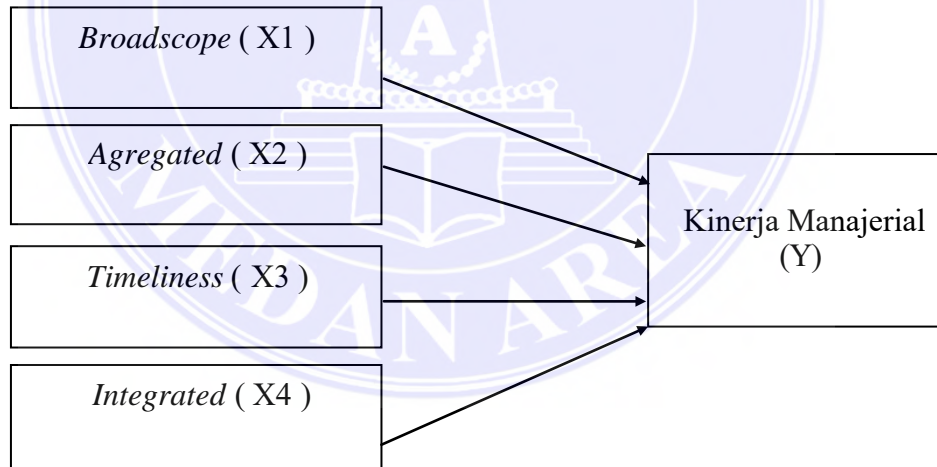
## 2.6. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Gusti Ayu (2014)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Tanah Datar	Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan maka secara parsial dapat diketahui bahwa sistem akuntansi manajemen yang didalamnya terdiri dari <i>broadscope</i> , <i>timeliness</i> , <i>agregated</i> dan <i>integrated</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial PT Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tanah Datar, Kemudian secara simultan <i>broadscope</i> , <i>timeliness</i> , <i>Agregated</i> dan <i>Integrated</i> dalam sistem akuntansi manajemen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tanah Datar
2.	Gina Nurjanah, Yuni Rosdiana, dan Nurleli (2016)	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial (Studi dilakukan pada PT. Suntory Garuda Beverage Kota Bandung)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berdasarkan <i>broadscope</i> , <i>timeliness</i> , <i>agregated</i> dan <i>integrated</i> berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Suntory Garuda Beverage di kota Bandung .
3.	Lusia NMissah Ventje Ilat, Victorina Z, dan Tirayoh (2019)	Pengaruh karakteristik informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank Sulutgo	Hasil menunjukkan bahwa variabel <i>broadscope</i> berpengaruh terhadap manajerial Kinerja, variabel ketepatan waktu berpengaruh terhadap kinerja manajerial, variabel agregasi mempengaruhi kinerja manajerial dan integrasi variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

4.	Rizka Febrianti, dan Yulia Fitri (2019)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumh Di Banda Aceh)	hasil uji penelitian membuktikan bahwa empat karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (ruang lingkup yang luas, ketepatan waktu, agregasi, integrasi), dan desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
5.	Nur Asmi Ainul Kama, Mahfudnurnajamuddin, dan Asriani Junaid (2020)	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial UMKM	Hasil penelitian <i>broadscope</i> memiliki pengaruh positif (berpengaruh) terhadap kinerja manajerial. <i>Timeline</i> memiliki pengaruh positif (berpengaruh) terhadap kinerja manajerial. <i>Agregated</i> memiliki pengaruh positif (berpengaruh) terhadap kinerja manajerial dan <i>Integrated</i> memiliki pengaruh positif (berpengaruh) terhadap kinerja manajerial

## 2.7. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.7.1. Hubungan Karakteristik *Broadscope* Terhadap Kinerja

**Manajerial** Menurut penelitian Atria Maharani (2011) Karakteristik

*brodscope* memberikan informasi tentang faktor faktor eksternal maupun

internal perusahaan, informasi ekonomi dan non ekonomi, estimasi kejadian di masa mendatang. Informasi terkait broadscope bisa meminimalisir ketidakpastian dengan menyajikan beberapa informasi baik financial dan non financial yang diperlukan dan langgung membantu manajer memperoleh kebijakan yang lebih efektif agar hasil yang ditargetkan bisa meningkatkan kinerja manajerial. Menurut penelitian Gusti Ayu (2014) *Broadscope* pada sistem akuntansi manajemen adalah personal manajer sehingga kinerja manajer akan semakin meningkat juga

### **2.7.2. Hubungan Karakteristik Agregated Terhadap Kinerja Manajerial**

Menurut penelitian Atria Maharani (2014) Informasi diperlukan dalam perusahaan, karena bisa mencegah kemungkinan terjadi keterlambatan informasi. Informasi yang bisa teragregasi dengan tepat akan membawa masukan yang diperlukan untuk mengevaluasi informasi lebih sedikit dibandingkan pada informasi yang tidak teragregasi agar perolehannya bisa meningkatkan kinerja manajerial. Menurut penelitian Gusti Ayu (2014) dinyatakan ada pengaruh kinerja manajerial pada PT.BPR Kabupaten Tanah Satar. Hal ini dapat di artikan semakin meningkat *Agregated* pada sistem akuntansi manajemen personal manajer maka kinerja manajer akan semakin meningkat juga.

### **2.7.3. Hubungan Karakteristik *Timeliness* Terhadap Kinerja Manajerial**

Menurut Atria Maharani (2011) Informasi disajikan tepat waktu (*timeliness*) artinya informasi tersebut tersedia untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuannya untuk

mempengaruhi keputusan. Dengan informasi yang tepat waktu mampu memberikan umpan balik yang cepat terhadap keputusan yang dibuat untuk meningkatkan Kinerja Manajerial. Menurut Gusti Ayu (2014) dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara timeliness dalam sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT BPR Kabupaten Tanah Datar. Pernyataan diatas adalah semakin tinggi timeliness dalam sistem akuntansi manajemen seorang manajer maka kinerja manajer juga akan meningkat.

#### **2.7.4. Hubungan Karakteristik *Integrated* Terhadap Kinerja Manajerial**

Menurut Atria Maharani (2011) Informasi yang saling tergabung (*Integrated*) mencerminkan adanya koordinasi antara segmen sub-unit yang satu dengan yang lainnya. Informasi terintegrasi lebih dibutuhkan dalam pengambilan keputusan pada organisasi dengan tingkat kompleksitas dan saling ketergantungan antara sub-unit yang semakin tinggi pada kinerja Manajerial.

Menurut Gusti Ayu (2014) dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Integrated* dalam sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT BPR Kabupaten Tanah Datar. Hal ini berarti semakin baik *Integrated* dalam sistem akuntansi manajemen seorang manajer maka kinerjanya akan semakin tinggi pula.

#### **2.7.5. Hubungan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi**

**Manajemen: *Broad Scope, Agregated, Timeliness, dan Integrated* Terhadap**

**Kinerja Manajerial** Menurut penelitian Atria Maharani (2011) Manajemen membutuhkan informasi yang memadai untuk pengambilan keputusan.

Informasi yang memadai merupakan yang mempunyai sifat *broadscope*, *agregated*, *timeliness* dan *Integrated* dibutuhkan manajemen saat mendukung ketidakpastian lingkungan strategi bisnis karakteristik informasi akuntansi kinerja manajerial pengambilan keputusan terbaik. Pengambilan keputusan yang benar akan mempengaruhi kinerja manajerial. Karakteristik informasi manajemen berpengaruh pada kinerja manajerial untuk memberikan keputusan. Kalau karakteristik informasi akuntansi manajemen memadai, sehingga kinerja manajerial juga mengalami penurunan. Adanya karakteristik informasi akuntansi manajemen bisa membantu manajer saat aktivitas perencanaan, pengendalian, dan pengawasan yang bermanfaat pada pengambilan keputusan sehingga manajer bisa memberikan perolehan terbaik yang bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan. karakteristik informasi akuntansi manajemen juga bisa menjadi masukan yang paling penting agar mengarahkan perusahaan pada suatu yang realistis untuk ditingkatkan atas dasar keadaan perusahaan.

Bisa disimpulkan jika semakin tersajinya informasi yang berkarakteristik *Broadscope*, *Timeliness*, *Integrated*, *Agregated* maka pengambilan keputusan yang dilaksanakan manajer akan menjadi lebih akurat sehingga perencanaan yang dilakukan semakin tepat akan semakin baik kinerja manajerial atau bisa disebut bahwa karakteristik informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Kinerja Manajerial yang terbaik akan didukung oleh karakteristik informasi akuntansi manajemen yang mendukung. Kalau karakteristik informasi akuntansi manajemen yang baik dan benar, maka kinerja manajerial akan baik juga. Menurut penelitian Gusti Ayu (2014)

menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Integrated* dalam sistem akuntansi manajemen paa kinerja manajerial pada PT BPR Kabupaten Tanah Datar. Yang dimaksud semakin baik *Integrated* dalam sistem akuntansi manajemen personal manajer maka kinerjanya semakin baik juga.

## 2.8. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah terjabarkan di atas maka hipotesis

penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_1$  : *Broadscape* berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan
2.  $H_2$  : *Agregated* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan
3.  $H_3$  : *Timeliness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan
4.  $H_4$  : *Integrated* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan
5.  $H_5$  : *Broadscape, Agregated, Timeliness, Integrated* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Peneliti menggunakan metode asosiatif pada penelitian ini, Sugiyono (2012,11) berpendapat bahwa metode asosiatif merupakan metode yang dirancang untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

##### **3.1.2. Lokasi Penelitian**

Dalam rangka mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan peneliti maka lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan phone +6221) 7398381 - 89 Jl. Suwondo No.1, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

##### **3.1.3. Waktu Penelitian**

Rencana waktu penelitian dan pelaksanaan penulisan laporan yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana yang terlihat dalam tabel jadwal perencanaan kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.1. Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2020			2021									2022	
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb s/d juni	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan s/ d/ m ei	Jun	Jul
1	Pengajuan Judul Skripsi														
2	Penyusunan Proposal														
3	Bimbingan Proposal														
4	Seminar Proposal														
5	Pengumpulan Data dan Analisis Data														
6	Penyusunan Hasil Penelitian														
7	Bimbingan Hasil														
8	Seminar Hasil														
9	Sidang Meja Hijau														

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Menurut Tukiran dan Mustafidah (2014,33) Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Menurut Arikunto (2003,108) Populasi juga merupakan keseluruhan subyek. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian umum Kantor Pengawasan Pabean Bea dan Cukai Type B Medan dengan jumlah 112 pegawai.

#### 3.2.2. Sampel

Menurut Tukiran & Mustafidah (2014,3) Sampel dapat diartikan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Ali (1985,54) menyebutkan bahwa sampel adalah sebagian yang di ambil dari keseluruhan obyek yang di teliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Peneliti



menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu saja yaitu Kepala sub

bagian umum, berikut tabel kriteria pengambilan sampel.

**Tabel 3.2.**  
**Tabel Kriteria Pengambilan Sampel**

No.	Jabatann	Jumlah
1.	Kepala Seksi Keperbendaharaan	1
2.	Kepala Seksi Penindakan dan Penyidikan	1
3.	Kepala Seksi Pelayanan dan Kepabeaan Cukai	2
4.	Kepala Seksi Penyuluhan dan Layanan Informasi	1
5.	Kepala Seksi Kepatuhan Internal	2
6.	Kepala Seksi Pengolahan data dan Administrasi Dokumen	2
7.	Kepala Seksi Penindakan dan Sranna Operasi	3
8.	Kepala Seksi Intelijen	3
9.	Kepala Seksi Administrasi Penerimaan dan Jaminan	3
10.	Kepala Seksi Administrasi Penagihan dan Pengambilan	3
11.	Kepala Seksi Administrasi Manifes	3
12.	Kepala Seksi Hanggar Pabean dan Cukai	3
13.	Kepala Seksi Penyuluhan	3
14.	Kepala Seksi Layanan Informasi	3
15.	Kepala Seksi Kepatuhan Pelaksanaan Tugas Pelayanan Administrasi	3
16.	Kepala Seksi Kepatuhan Pelaksanaan Tugas Pengawasan	5
	<b>Total</b>	<b>39</b>

Sumber : SDM Kantor Pengawasan Pabean Bea dan Cukai Tmp B Medan

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1. Jenis Data

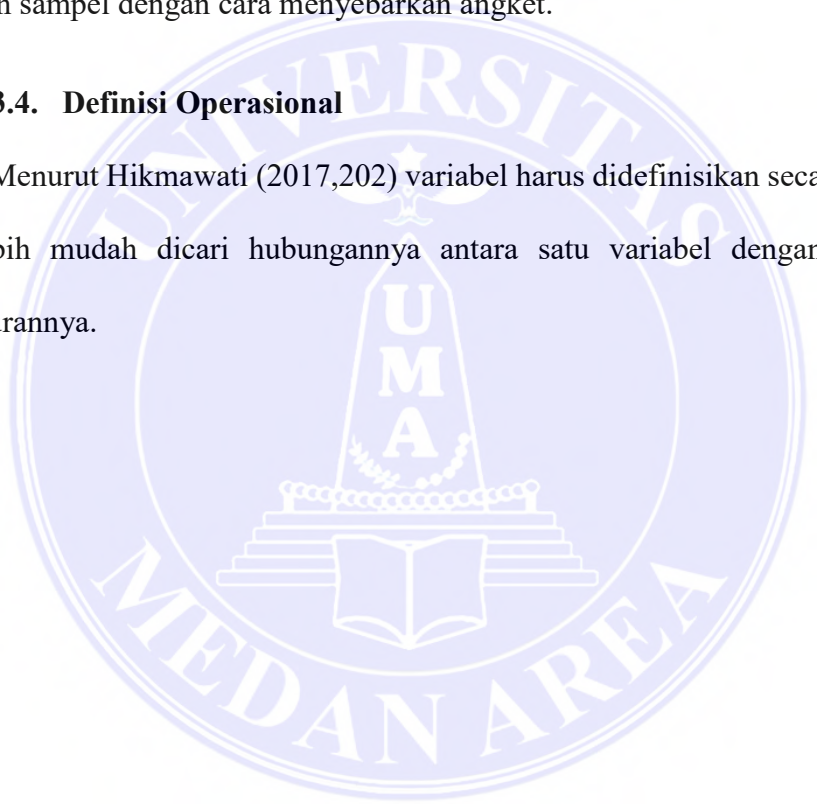
Jenis data yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Taniredja dan Mustafidah (2014,33) data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka.

### 3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang peneliti gunakan untuk penelitian ini adalah data primer untuk membantu memecahkan masalah, Menurut Surjaweni (2019) data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan peneliti dari responden yakni seluruh karyawan yang dijadikan sampel dengan cara menyebarkan angket.

### 3.4. Definisi Operasional

Menurut Hikmawati (2017,202) variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya.



**Tabel 3.3.**  
**Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
-----------------	-----------------------------	------------------	-------------------------

<i>Broadscope</i> (X1)	<i>Broadscope</i> memberikan informasi tentang factor factor external maupun internal pada perusahaan untuk membantu para manajer memperoleh kebijakan yang efektif sehingga meningkatkan kinerja manajerial yang lebih maksimal. Hansiadi ( 2002 )	1. Fokus 2. Kuantifikasi 3. Waktu  Ajeng dan Suwarti ( 2010 )	Likert
<i>Agregated</i> (X2)	Informasi agregrasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk formal yaitu informasi yang memungkinkan manager untuk menilai keputusan dari waktu ke waktu misalnya (bulanan, kuartalan, tahunan, dll). Iba ( 2012 )	1. Kejelasan mengenai area yang menjadi tanggung jawab setiap manajer perusahaan 2. Mencegah kemungkinan terjadinya overload Informasi  Ajeng, suwarti (2010)	Likert
<i>Timeliness</i> (X3)	Infomasi yang tepat waktu akan mendukung para manajer menghadapi ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan kerja merana dan untuk memberikan informasi secara tepat terhadap keputusan yang telah dibuat.	1. Frekuensi pelaporan 2. Kecepatan membuat laporan  Ajeng dan Suwarti (2010)	Likert
<i>Integrated</i> (X4)	Informasi yang terintergrasi bermanfaat bagi para manajer ketika mereka dihadapkan dengan membuat keputusan yang mungkin akan mempengaruhi sub unit lainnya, adanya informasi terintegrasi mengakibatkan para manajer untuk mempertimbangkan unsur integritas dalam melakukan evaluasi kerja	1. Penyatuan Tujuan 2. Koordinasi antar segmen sub unit yang satu dengan sub unit yang lainnya  Ajeng, suwarti (2010)	Likert
Kinerja Manajerial (X2)	Kinerja manajerial mewujudkan sasaran,tujuan, visi dan misi perusahaan, tingkat keberhasilan manajer dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibandingkan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Pengkoordinasian 4. Evaluasi 5. Pengawasan 6. Pengaturan staf 7. Negosiasi 8. Staffing 9. Representasi  Kurnianingsih dan Indriantoro (2003,24)	Likert

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah dengan menyebarkan kuisioner yaitu mengajukan atau membuat daftar pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian yaitu mengenai pengaruh sistem pengolahan data elektronik dan pengendalian internal terhadap efektivitas penjualan. Dalam penelitian ini, kuisioner atau angket berbentuk pernyataan dan menggunakan skala likert untuk pengukuran.

Adapun nilai dari pendapat responden tersebut berdasarkan skala likert dibawah ini.

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

NO.	Skala Likert	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju(STS)	1
2.	Tidak Setuju(TS)	2
3.	Netral(N)	3
4.	Setuju(S)	4
5.	Sangat Setuju(SS)	5

Sumber : Sugiyono (2014)

### 3.6 . Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2016,154), uji statistik deskriptif adalah alat uji yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dari nilai rata – rata (*mean*), nilai maksimum (*max*) dan minimum (*min*) dari standar deviasi (*sdev*).

#### 3.6.2. Uji Kualitas Data

##### 3.6.2.1.Uji Validitas

Menurut Lubis dan Osman (2015) data yang digunakan dalam penelitian harus memiliki validitas yang tinggi, yang berarti data menunjukkan tingkat akurasi yang tinggi dan tidak berbeda jauh antara situasi nyata dengan apa yang telah diperoleh Untuk dapat dikemukakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur maupun mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2011,267) uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan r tabel, dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (*Corrected Item Total Correlation*) dengan r tabel. Total correlation dengan kriteria sebagai berikut: jika r hitung > r tabel dan nilainya positif,

maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### **3.6.2.2. Uji Reabilitas**

Menurut Sujarweni (2015,110) mendefinisikan bahwa uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner". Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha  $>$  0,60 maka dinyatakan reliabel.

### **3.6.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1. Uji Normalitas**

Menurut Sunyoto (2016,92) menjelaskan bahwa uji normalitas di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality KolmogorovSmirnov*, menurut Santosa (2012,393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

### 3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013,139) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

### 3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013,139) ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik

origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

### 3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Regresi ini digunakan untuk mengukur antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010,277) Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Rumus analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis-hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial (Y)

$\alpha$  = Konstan atau koefisien

$\beta_1$  = Koefisien *Broadscape*

$\beta_2$  = Koefisien *Agregated*  $\beta_3$

= Koefisien *Timeliness*  $\beta_4$  =

Koefisien *Integrated*

$X_1$  = *Broadscape*

$X_2$  = *Agregated*

$X_3$  = *Timeliness*

$X_4$  = *Integrated* e

= Tingkat eror

### 3.6.5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

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

### 3.6.6. Uji Hipotesis

#### 3.6.6.1 Uji T ( Uji Parsial )

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pada uji statistik t, nilai thitung akan dibandingkan dengan ttabel dengan cara sebagai berikut:

Uji T digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu variabel *Broadscape* ( $X_1$ ), *Agregated* ( $X_2$ ), *Timeliness* ( $X_3$ ), dan *Integrated* ( $X_4$ ), mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Kinerja Manajerial ( $Y$ ). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung ini adalah:

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas  $<$  tingkat signifikan ( $sig < 0.05$ ). maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau probabilitas  $>$  tingkat signifikan ( $sig > 0.05$ ). maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 3.6.6.2. Uji F ( Uji Signifikansi Simultan)



Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel independen atau bebas yang akan dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependennya. Nilai F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Uji F hitung digunakan untuk Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel independen yaitu variabel *Broadscape* ( $X_1$ ), *Agregated* ( $X_2$ ), *Timeliness* ( $X_3$ ), dan *Integrated* ( $X_4$ ), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Manajerial. Kriteria

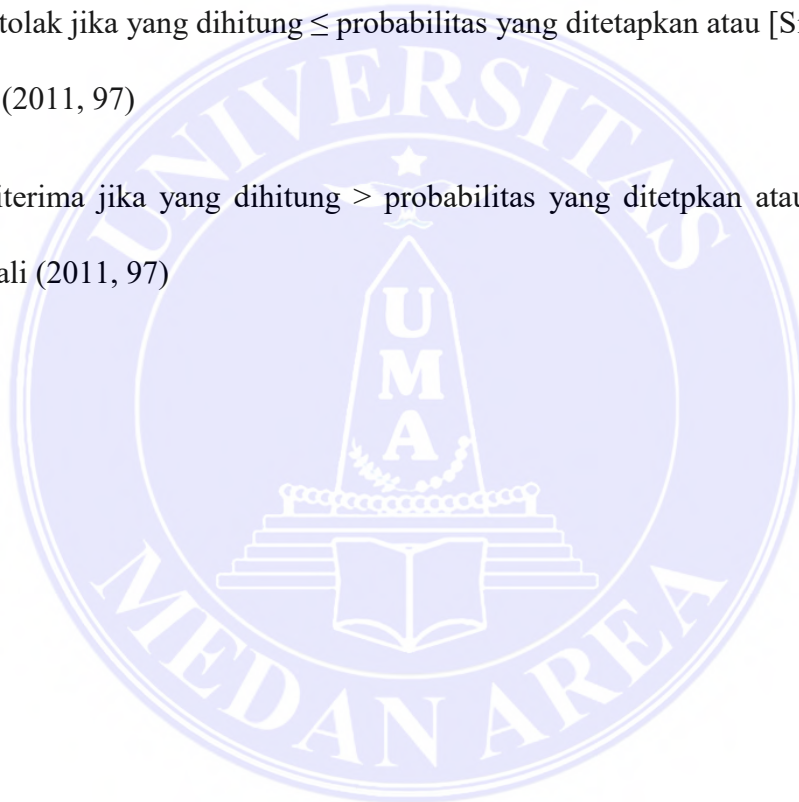
Penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1.  $H_0$  ditolak jika yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan atau [Sig  $\leq$   $\alpha$ 0.05]

Ghozali (2011, 97)

2.  $H_0$  diterima jika yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetpkan atau [Sig  $>$   $\alpha$ 0.05]

Ghozali (2011, 97)



## BAB V

### KESIMPULAN & SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan uji hipotesis mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai TMP B Medan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Broadscope* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, Hal ini menunjukkan bahwa informasi terkait *broadscope* bisa meminimalisir ketidakpastian dengan menyajikan beberapa informasi baik finansial dan non finansial yang diperlukan langsung untuk membantu manajer memperoleh kebijakan yang lebih efektif sehingga hasil yang ditargetkan dapat meningkatkan kinerja manajerial .
2. *Agregated* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa, informasi *Agregated* sangat dibutuhkan oleh manajer Kantor Pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai TMP B Medan. Informasi yang bisa teragregasi dengan tepat akan membawa masukan yang diperlukan untuk mengevaluasi informasi lebih sedikit dibandingkan pada informasi yang tidak teragregasi agar perolehannya bisa meningkatkan kinerja manajerial pada Kantor Pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai TMP B Medan.
3. *Timeliness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial,. Hal ini menunjukkan bahwa, informasi tersebut tersedia untuk

dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuannya untuk mempengaruhi keputusan. Dengan informasi yang tepat waktu mampu memberikan umpan balik yang cepat terhadap keputusan yang dibuat untuk meningkatkan Kinerja Manajerial pada Kantor Pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai TMP B Medan.

4. *Integrated* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik. Hal ini menunjukkan bahwa, informasi yang saling tergabung (*Integrated*) mencerminkan adanya koordinasi antara segmen subunit yang satu dengan yang lainnya. Informasi terintegrasi lebih dibutuhkan dalam pengambilan keputusan pada organisasi dengan tingkat kompleksitas dan saling ketergantungan antara sub-unit yang semakin tinggi pada kinerja Manajerial pada Kantor Pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai TMP B Medan.
5. Karakteristik SIAM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Karakteristik informasi manajemen berpengaruh pada kinerja manajerial untuk memberikan keputusan. Manajer membutuhkan informasi yang memadai untuk pengambilan keputusan. Informasi yang memadai mempunyai sifat *broadscope*, *agregated*, *timeliness* dan *integrated* Jika karakteristik informasi akuntansi manajemen memadai, sehingga kinerja manajerial juga mengalami peningkatan. Adanya karakteristik informasi akuntansi manajemen bisa membantu manajer saat aktivitas perencanaan, pengendalian, dan pengawasan yang bermanfaat pada pengambilan keputusan

sehingga manajer bisa memberikan perolehan terbaik yang bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian selanjutnya yang ingin menggunakan judul yang sama, diharapkan agar dapat menambahkan dan menggunakan variabel lain agar hasil penelitian mengenai kinerja manajer lebih akurat untuk membantu manajer dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian selanjutnya agar menambah jumlah sampelnya sehingga hasil analisis data lebih akurat karena semakin banyak jumlah sampel maka semakin baik pula hasilnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan, sehingga kesimpulan yang dikemukakan lebih akurat .
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan, sehingga kesimpulan yang dikemukakan lebih akurat .

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Nizarudin, (2006), "Pengaruh Customization terhadap Kinerja Perusahaan melalui Perdagangan Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen yang Bersifat Broadscope dan Aggregation", Simposium Nasional Akuntansi 9, Padang
- Ajeng Nurpriandyni, Titiek Suwarti. (2010). Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 15.
- Alwi, Syafaruddin. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Amsyah, Zulkifli. (2001). Manajemen Sistem Informasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Azhar Susanto, (2013), Sistem Informasi Akuntansi, - Struktur- Pengendalian Resiko- Pengembangan, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung.
- Baldric Siregar et.al. (2013). Akuntansi Biaya Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Chia. (1995). Decentralization, Management Accounting System, MAS Information Characteristics and their Interaction Effects on Managerial Accounting Systems, Journal Accounting Review.
- Chenhall, R.H and Morris D. (1986). The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on The Perceived Usefulness of Management Accounting System
- Dr. Fenti Hikmawati, M. (2017). Metodologi Penelitian. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hansen, Don R and Maryanne, M Mowen. (2012). Manajemen Biaya. Jakarta. Salemba Empat.
- Hanafi, Mamduh M. (2003). Manajemen Keuangan. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Jogiyanto, (2007). Sistem Informasi Keperilakuan. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset
- Jogiyanto, (2009). Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Penerbit

Andi

- Kurnianingsih, R, dan Indriantoro, Nur, (2003), Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap keefektifan TQM (Study Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia), Jurnal Riset Akuntansi Indonesia hal 28
- Dr. Fenti Hikmawati, M. (2017). Metodologi Penelitian. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hansen, Don R and Maryanne, M Mowen. (2012). Manajemen Biaya. Jakarta. Salemba Empat.
- Hanafi, Mamduh M. (2003). Manajemen Keuangan. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Jogiyanto, (2007). Sistem Informasi Keperilakuan. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset
- Jogiyanto, (2009). Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kurnianingsih, R, dan Indriantoro, Nur, (2003), Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap keefektifan TQM (Study Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia), Jurnal Riset Akuntansi Indonesia hal 28
- Lastanto, Y. K. (2010). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada
- PT. Garam (Persero). Jurnal Aplikasi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya. Vol.3 No. 1.
- Mayer, R.C., Davis, J. H., dan Schoorman, F. D. (1995). An Integratif Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*. 30 (3): 709-734.

Mulyadi, (2016). Sistem Akuntansi Edisi Tiga. Jakarta : Salemba Empat

Mahmudi, (2015), Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mangkuprawira, Syafry. (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi.

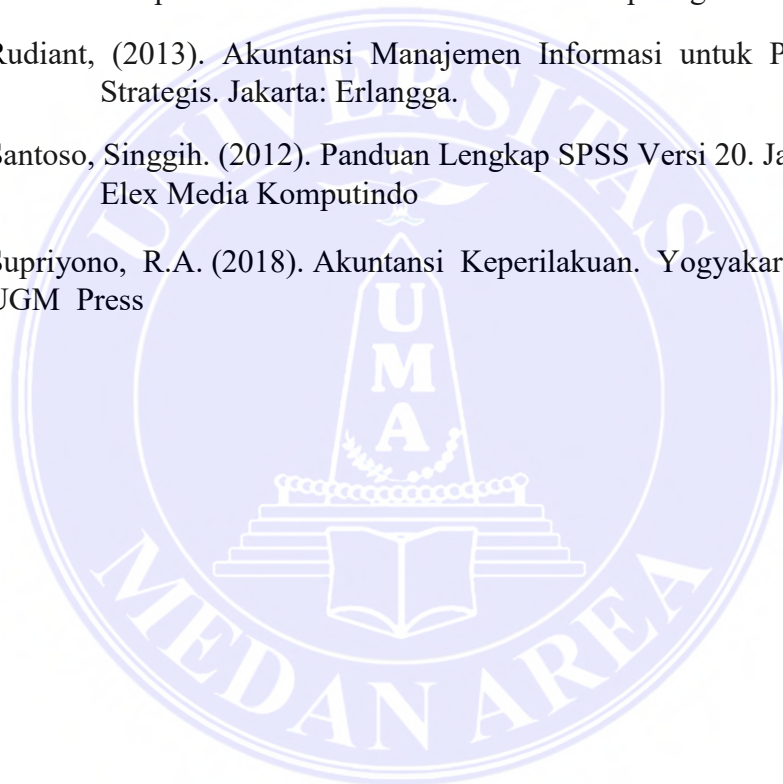
Jakarta : Ghalia Indonesia.

Maharani, Atria. (2011). Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderating. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

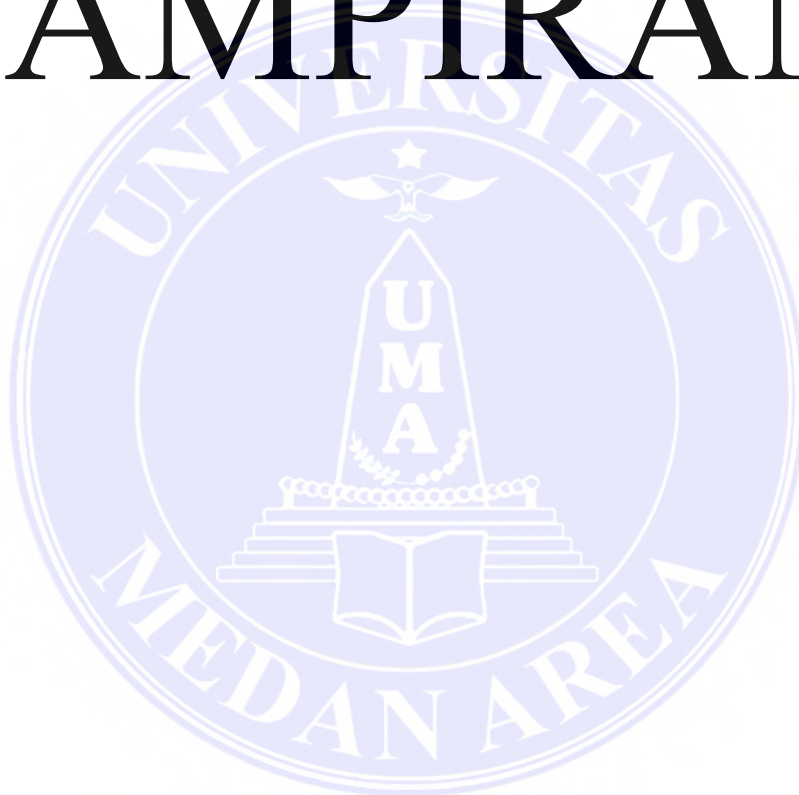
Rudiant, (2013). Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis. Jakarta: Erlangga.

Santoso, Singgih. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Supriyono, R.A. (2018). Akuntansi Keperilakuan. Yogyakarta: UGM Press



# LAMPIRAN



Lampiran I : Kuisisioner

**PENGARUH KARAKTERISTIK INFORMASI AKUNTANSI  
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA  
KANTOR PENGAWASAN DAN  
PELAYANAN BEA DAN CUKAI**



## A. Identitas Responden

1. Jenis kelamin : .....
2. Usia : .....
3. Pendidikan terakhir : .....
4. Lama bekerja : .....

## B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan/pernyataan dengan cermat sebelum anda menjawabnya
2. Jawablah pernyataan yang tersedia dengan jujur dan benar
3. Pilih jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist () pada salah satu jawaban yang anda anggap benar.

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

Jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan kepada pilihan yang paling mendekati. Jawaban dituangkan dalam bentuk skala berupa angka antara 1 s/d 5, dimana semakin besar angka maka menunjukkan semakin setuju responden terhadap materi pernyataan.

# 1. KARAKTERISTIK INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

## BROADSCOPE (X1)

Ayu Hazura - Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor...

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Fokus pada informasi yang muncul dari dalam atau luar perusahaan</b>						
1	Informasi tentang faktor eksternal seperti : kondisi ekonomi, pertumbuhan pelanggan, perkembangan teknologi, dll					
2	Informasi tentang faktor eksternal seperti : kondisi ekonomi, pertumbuhan pelanggan, perkembangan teknologi, dll					
3	Laporan sering disediakan secara sistematis dan teratur contoh : laporan harian,laporan mingguan dll.					
<b>Informasi keuangan dan yang bukan keuangan</b>						
4	Informasi non keuangan yang berkaitan dengan produksi seperti tingkat produksi, tingkat komplain atas pelayanan pelanggan, efisiensi mesin, ketidakhadiran karyawan perusahaan, dll					
5	Informasi non keuangan yang berkaitan dengan pasar seperti ukuran / luas pasar, pangsa pasar					
6	Informasi non keuangan yang berkaitan dengan pasar seperti ukuran / luas pasar, pangsa pasar					
7	Informasi non keuangan yang berkaitan dengan pasar seperti ukuran / luas pasar, pangsa pasar					
<b>Berhubungan dengan estimasi peristiwa yang akan terjadi dimasa yang akan datang</b>						
8	Informasi tentang kemungkinan munculnya kejadian di masa datang					
9	Informasi yang berkaitan dengan perencanaan atau peristiwa masa datang					
10.	Informasi yang berkaitan dengan perencanaan atau peristiwa masa datang					

# 2. KARAKTERISTIK INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

## AGREGATED (X2)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
<b>Mencegah terjadinya overload Informasi</b>						
1	Informasi disediakan pada divisi atau bidang fungsional yang berlainan dalam organisasi. Anda seperti misalnya Divisi pemasaran, pusat biaya dan pusat laba					
2.	Informasi tentang pengaruh dari aktivitas / divisi lain dalam laporan ringkas seperti laporan laba, biaya pendapatan untuk bagian atau unit lainnya					
3.	Informasi tentang pengaruh dari aktivitas / divisi lain dalam laporan ringkas seperti laporan laba, biaya pendapatan untuk bagian atau unit lainnya					
4.	Informasi untuk satu unit/bagian dimana informasi tersebut akan berpengaruh terhadap divisi lainnya					
<b>Kepastian terkait divisi yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab setiap manajer perusahaan</b>						
5	informasi tentang pengaruh keputusan Anda terhadap keseluruhan unit dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab Anda					
6	Informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan Anda pada kinerja unit bisnis Anda					
7	Informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan Anda pada kinerja unit bisnis Anda					
8	Informasi tentang target yang tepat bagi aktivitas dari semua bagian dalam unit Anda					
9	Informasi tentang target yang tepat bagi aktivitas dari semua bagian dalam unit Anda					

## 2. KARAKTERISTIK INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

### TIMELINESS (X3)

Ayu Hazura - Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor...

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Frekuensi pelaporan</b>						
1	Laporan disediakan seringkali berdasar pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan.					
2	Informasi yang dibutuhkan tersedia seketika ketika diminta					
3	laporan disediakan seringkali berdasar pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan.					
4	Informasi yang dibutuhkan tersedia seketika ketika diminta					
5	Laporan disediakan seringkali berdasar pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan.					
<b>Kecepatan Pelaporan</b>						
6	Tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan pada anda.					
7	Tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan pada anda.					
8	Informasi disampaikan pada anda segera setelah pemrosesan diselesaikan					
9	Tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan pada anda.					
10.	Tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan pada anda.					

## 2. KARAKTERISTIK INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

### INTEGRATED (X4)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Penyatuan Tujuan</b>						

1	Informasi tentang pengaruh keputusan anda terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab anda.					
2	Informasi tentang pengaruh keputusan anda terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab anda.					
<b>Koordinasi antar divisi sub unit yang satu dengan yang lainnya</b>						
3	Informasi tentang target yang tepat bagi aktivitas dari semua bagian dalam departemen anda.					
4	Informasi tentang target yang tepat bagi aktivitas dari semua bagian dalam departemen anda.					
5	Informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada kinerja departemen anda.					
6	Informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada kinerja departemen anda.					
7	Informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada kinerja departemen anda.					

#### 4. Kinerja Manajerial (Y)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Menentukan tujuan, kebijakan dan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penganggaran dan penyusunan program.					
2	Mengumpulkan dan menyiapkan informasi yang biasanya berbentuk catatan, laporan dan rekening (pengukuran hasil, pencatatan pembukuan, analisis pekerjaan).					

3	Tukar – menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberi tahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain.					
4	Tukar – menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberi tahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain.					
5	Mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja dari data keuangan maupun kinerja yang diminati (misalnya : penilaian terhadap karyawan, kinerja finansial serta penilaian jasa/produk).					
6	Mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja dari data keuangan maupun kinerja yang diminati (misalnya : penilaian terhadap karyawan, kinerja finansial serta penilaian jasa/produk).					
7	Mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja dari data					
	keuangan maupun kinerja yang diminati (misalnya : penilaian terhadap karyawan, kinerja finansial serta penilaian jasa/produk).					
8	kerja, laporan kinerja dari data keuangan maupun kinerja yang diminati (misalnya : penilaian terhadap karyawan, kinerja finansial serta penilaian jasa/produk).					
9.	Mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja dari data keuangan maupun kinerja yang diminati (misalnya : penilaian terhadap karyawan, kinerja finansial serta penilaian jasa/produk).					

1. *Broadscope (X1)*

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	43
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	36
4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41







4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	43
5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	40

4. *Integrated*

x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6	x4.7	x4	
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	5	5	4	4	4	30
4	5	4	4	4	4	4	5	30
3	3	4	3	3	3	3	4	23
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	4	4	4	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	4	4	5	5	33
5	4	5	5	4	4	5	5	33
5	4	5	5	4	4	5	5	33
5	4	5	5	4	4	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	4	4	4	30

5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	4	5	5	30
4	5	4	4	4	4	4	29
4	5	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	3	4	5	29
4	5	5	5	4	5	5	33
5	5	5	4	4	4	5	32
4	3	3	4	4	3	3	24
5	5	3	3	3	3	3	25

5. *Kinerja Manajerial*  
(Y)

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	5	4	5	5	4	4	4	38

5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	3	3	3	35

Lampiran III : Hasil Penelitian

1. Metode *Purposive Sampling*

a. *Broadscope (X1)*

*Purposive Sampling*

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	6,019	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
4,584	5,714	5,419	6,511	5,869	3,000	5,471	6,619	6,335	6,593
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
4,584	5,714	5,419	6,511	5,869	6,019	5,471	6,619	6,335	6,593
4,584	4,133	5,419	4,848	4,290	3,000	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
1,000	5,714	5,419	4,848	5,869	6,019	5,471	4,834	4,718	6,593
4,584	5,714	3,908	4,848	4,290	6,019	5,471	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	3,000	4,886
2,963	4,133	2,000	3,000	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
4,584	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	3,000	4,886
2,963	2,678	5,419	4,848	4,290	6,019	3,944	4,834	4,718	4,886
4,584	5,714	5,419	6,511	5,869	4,539	5,471	6,619	6,335	6,593
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886

2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	2,000	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	5,869	4,539	3,944	4,834	3,000	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
4,584	4,133	5,419	6,511	4,290	6,019	5,471	4,834	6,335	4,886
4,584	4,133	5,419	6,511	4,290	6,019	5,471	6,619	6,335	4,886
4,584	4,133	5,419	6,511	4,290	6,019	5,471	4,834	6,335	6,593
2,963	4,133	5,419	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	2,552	4,848	2,000	4,539	2,552	4,834	4,718	4,886
2,963	2,678	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	3,000
2,963	4,133	5,419	4,848	4,290	4,539	2,000	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	4,848	4,290	4,539	3,944	4,834	4,718	4,886
2,963	4,133	3,908	3,000	2,867	3,000	3,944	3,000	6,335	3,000

2,963	4,133	3,908	4,848	2,867	4,539	5,471	4,834	4,718	6,593
2,963	5,714	3,908	4,848	2,867	6,019	5,471	4,834	4,718	4,886
4,584	5,714	3,908	4,848	4,290	6,019	5,471	3,000	4,718	4,886
2,963	4,133	5,419	4,848	2,867	6,019	3,944	4,834	4,718	4,886
<u>2,963</u>	<u>5,714</u>	<u>5,419</u>	<u>6,511</u>	<u>5,869</u>	<u>6,019</u>	<u>5,471</u>	<u>3,000</u>	<u>4,718</u>	<u>4,886</u>

**b. Agregated**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
5,194	5,511	5,308	6,308	6,714	5,624	6,584	6,074	6,369
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
5,194	5,511	5,308	6,308	6,714	5,624	6,584	6,074	6,369
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	6,074	6,369
3,767	3,976	5,308	6,308	6,714	4,000	4,963	4,574	6,369
3,767	5,511	3,829	4,739	6,714	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	3,976	2,618	3,000	3,000	4,000	4,963	3,000	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
2,000	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
2,670	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
2,670	3,976	2,618	3,000	5,036	4,000	4,963	3,000	4,818
5,194	5,511	5,308	6,308	5,036	5,624	6,584	4,574	6,369
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
2,000	2,000	2,000	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
2,000	2,000	2,000	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818

Ayu Hazura - Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor.

5,194	3,976	5,308	6,308	5,036	5,624	6,584	4,574	6,369
5,194	3,976	5,308	6,308	6,714	4,000	6,584	4,574	6,369
5,194	3,976	5,308	6,308	5,036	5,624	6,584	4,574	6,369
3,767	2,696	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	2,696	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	5,624	4,963	6,074	6,369
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	5,624	4,963	6,074	6,369
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	3,000	3,000	3,000
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	5,624	4,963	4,574	6,369

3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	4,000	4,963	4,574	4,818
5,194	5,511	5,308	6,308	6,714	5,624	6,584	6,074	6,369
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	5,624	4,963	6,074	4,818
2,670	2,696	3,829	4,739	5,036	5,624	6,584	6,074	4,818
3,767	3,976	3,829	4,739	5,036	5,624	4,963	6,074	4,818
5,194	5,511	5,308	6,308	6,714	5,624	6,584	6,074	6,369
5,194	5,511	5,308	6,308	6,714	5,624	6,584	6,074	6,369

c. *Timeliness*

**Purposive Sampling**

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
6,584	6,686	5,584	5,917	4,369	6,143	5,927	6,335	2,000	6,262
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
6,584	6,686	5,584	5,917	4,369	6,143	5,927	6,335	6,071	6,262
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	5,584	5,917	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	4,258	5,917	4,369	6,143	5,927	4,718	4,444	4,681
4,963	3,000	4,258	5,917	4,369	6,143	4,468	4,718	4,444	6,262
6,584	4,925	3,077	4,469	1,780	4,632	3,000	3,000	3,014	3,000
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	3,077	3,000	1,000	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	6,686	4,258	5,917	4,369	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
6,584	4,925	4,258	4,469	4,369	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	3,000	3,000	3,014	3,000
4,963	4,925	4,258	4,469	4,369	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
6,584	4,925	5,584	5,917	4,369	4,632	5,927	6,335	4,444	6,262
6,584	4,925	5,584	5,917	2,966	6,143	5,927	6,335	4,444	6,262

	6,584	4,925	5,584	5,917	2,966	6,143	3,000	4,718	6,071	6,262
	6,584	4,925	2,000	5,917	2,966	6,143	5,927	4,718	6,071	6,262
Ayu Hazura - Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor...	4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
	4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
	4,963	4,925	5,584	5,917	4,369	6,143	4,468	4,718	4,444	4,681
	4,963	4,925	5,584	5,917	4,369	6,143	4,468	4,718	4,444	4,681
	4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
	4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	3,000	4,718	3,014	4,681
	4,963	4,925	5,584	4,469	2,966	4,632	4,468	6,335	4,444	4,681
	4,963	4,925	4,258	4,469	2,966	4,632	4,468	4,718	4,444	4,681
	4,963	4,925	3,077	3,000	1,780	3,000	3,000	3,000	3,014	3,000
	4,963	4,925	3,077	4,469	4,369	6,143	5,927	6,335	4,444	4,681
	6,584	6,686	3,077	5,917	4,369	6,143	4,468	4,718	4,444	4,681
	3,000	3,000	3,077	3,000	1,780	3,000	3,000	4,718	3,014	4,681
	6,584	6,686	5,584	5,917	4,369	6,143	5,927	6,335	6,071	6,262
	<u>4,963</u>	<u>4,925</u>	<u>3,077</u>	<u>4,469</u>	<u>4,369</u>	<u>6,143</u>	<u>4,468</u>	<u>4,718</u>	<u>3,014</u>	<u>4,681</u>

*d. Integrated*

**Purposive Sampling**

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
6,419	6,250	6,308	6,370	6,510	6,132	6,093
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
6,419	6,250	6,308	6,370	6,510	6,132	6,093
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	6,093
4,854	4,703	4,739	6,370	6,510	4,609	4,597
4,854	6,250	4,739	4,775	4,794	4,609	6,093
3,000	3,000	4,739	3,000	3,000	3,000	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
6,419	4,703	6,308	4,775	4,794	6,132	6,093
6,419	6,250	6,308	6,370	6,510	6,132	6,093
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
6,419	4,703	6,308	6,370	4,794	6,132	6,093
6,419	4,703	6,308	6,370	4,794	6,132	6,093
6,419	4,703	6,308	6,370	4,794	6,132	6,093
6,419	4,703	6,308	6,370	4,794	6,132	6,093

4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
6,419	6,250	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
6,419	6,250	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	6,510	4,609	4,597
4,854	4,703	4,739	4,775	4,794	6,132	6,093
4,854	6,250	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
4,854	6,250	4,739	4,775	4,794	4,609	4,597
6,419	4,703	4,739	4,775	3,000	4,609	6,093
4,854	6,250	6,308	6,370	4,794	6,132	6,093
6,419	6,250	6,308	4,775	4,794	4,609	6,093
4,854	3,000	3,000	4,775	4,794	3,000	3,000
<u>6,419 6,250 3,000 3,000 3,000 3,000 3,000</u>						

e. Kinerja Manajerial

*Purposive Sampling*

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
6,132	6,646	6,646	6,714	5,689	6,370	6,262	6,335
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
6,132	6,646	6,646	6,714	5,689	6,370	6,262	6,335
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
4,609	6,646	4,999	6,714	5,689	4,775	4,681	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	5,689	6,370	6,262	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	6,262	6,335
3,000	4,999	3,000	3,000	4,000	3,000	3,000	3,000
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	3,000	4,681	3,000
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
6,132	6,646	6,646	6,714	5,689	6,370	6,262	6,335
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
4,609	4,999	4,999	5,036	4,000	4,775	4,681	4,718
3,000	4,999	6,646	5,036	5,689	6,370	4,681	4,718
6,132	4,999	6,646	5,036	5,689	6,370	4,681	6,335







N 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39

X1.8 Pearson

Ayu Hazura - Pengaruh Komunikasi Formasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor...  
Correlation .254 .092 .264 .507 .304 -.024 .173 1 .354 .536 .526

Sig. (2-tailed) .119 .577 .104 .001 .060 .883 .291 .027 .000 .001

N 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39

X1.9 Pearson

Correlation .328\* .227 .409\*\* .501\*\* .086 .097 .424\*\* .354\* 1 .304 .604\*\*

Sig. (2-tailed) .041 .165 .010 .001 .601 .558 .007 .027 .060 .000

N 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39

X.10	Pearson Correlation	.024		.367*			.210			.304	1	
	Sig. (2-tailed)	.883	.027	.021	.000	.015	.200	.002	.000	.060		.661**
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Broadscope	Pearson Correlation	.420**	.560**	.672**	.876**	.557**	.442**	.738**	.526**	.604**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.001	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Agregasi on
X2.1	Pearson Correlation	1	.722**	.830**	.634**	.440**	.477**	.547**	.290	.563**	.826**

	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,005	,002	,000	,073	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	.722**	1	.746**	.439**	.508**	.393*	.395*	.268	.433**		.739**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,001	,013	,013	,099	,006		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39		39

X2.3	Pearson Correlation		.830**	.746**	1	.785**	.591**	.495**	.611**	.397*	.600**	.892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000		,000	,000	,001	,000	,012	,000	,000
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation		.634**	.439**	.785**	1	.733**	.532**	.744**	.474**	.698**	.852**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,000		,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation		.440**	.508**	.591**	.733**	1	.298	.527**	.467**	.513**	.709**
	Sig. (2-tailed)		,005	,001	,000	,000		,065	,001	,003	,001	,000
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.6	Pearson Correlation		.477**	.393*	.495**	.532**	.298	1	.645**	.677**	.647**	.720**

		Sig. (2-tailed)	,002	,013	,001	,000	,065		,000	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.7	Pearson Correlation		.547**	.395*	.611**	.744**	.527**	.645**	1	.491**	.718**	.790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,013	,000	,000	,001	,000		,002	,000	,000
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.8	Pearson Correlation		,290	,268	.397*	.474**	.467**	.677**	.491**	1	.552**	.633**
	Sig. (2-tailed)		,073	,099	,012	,002	,003	,000	,002		,000	,000
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.9	Pearson Correlation		.563**	.433**	.600**	.698**	.513**	.647**	.718**	.552**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Agretiation	Pearson Correlation		.826**	.739**	.892**	.852**	.709**	.720**	.790**	.633**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	9

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Timeliness
X3.1	Pearson Correlation	1	.554**	.202	.580**	.282	.530**	.408*	.333*	.265	.504**	.635**
	Sig. (2-tailed)		,000	,217	,000	,082	,001	,010	,039	,102	,001	,000
X3.2	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X3.2	Pearson Correlation	.554**	1	.245	.428**	.341*	.351*	.397*	.334*	.136	.193	.540**
	Sig. (2-tailed)		,000	,132	,007	,033	,028	,012	,038	,408	,239	,000
X3.3	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X3.3	Pearson Correlation	.202	.245	1	.511**	.389*	.235	.231	.486**	.184	.398*	.591**
	Sig. (2-tailed)		,217	,132	,001	,014	,149	,157	,002	,263	,012	,000
X3.4	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X3.4	Pearson Correlation	.580**	.428**	.511**	1	.693**	.770**	.535**	.422**	.373*	.633**	.867**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,001	,000	,000	,000	,007	,019	,000	,000







N 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39

.504\*\* ,193 .398\* .633\*\* .376\* .594\*\* .645\*\* .751\*\* .465\*\* 1 .790\*\*

Sig. (2- tailed)

,001 ,239 ,012 ,000 ,018 ,000 ,000 ,000 ,003 ,000

		N 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39 39										
Timeliness	Pearson Correlation											
		.635**	.540**	.591**	.867**	.711**	.775**	.766**	.747**	.511**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)											
	N	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

**Correlations**

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	Integrated
X4.1	Pearson Correlation	1	.493**	.536**	.484**	,153	.531**	.471**	.697**



.891\*\*

X4.3 Pearson .536\*\*

Correlation

Ayu Hazura - Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor...

tailed)

Sig. (2-

,000  
,067  
,000  
,012  
,000  
,000  
,000

N 39 39 39 39 39 39  
X4.4 Pearson  
Correlation

39 39

.484\*\*  
,231  
.753\*\* 1  
.643\*\*  
.817\*\*  
.625\*\*  
.853\*\*

Sig. (2- tailed)

,002  
,157  
,000  
,000  
,000  
,000  
,000

N 39 39 39 39 39 39  
X4.5 Pearson  
Correlation

39 39

\*\*\*\*\*

,153 ,273 .397 .643 1 .482 ,242 .581

Sig. (2- tailed)

,351 ,092 ,012 ,000 ,002 ,138 ,000

.531\*\* .299 .867\*\* .817\*\* .482\*\* 1 .819\*\* .912\*\*

X4.7	Sig. (2-tailed)								
	N	,001	,065	,000	,000	,002	,000	,000	
	Pearson Correlation	39	39	39	39	39	39	39	
Integrated	Sig. (2-tailed)								
	N	,002	,086	,000	,000	,138	,000	,000	
	Pearson Correlation	39	39	39	39	39	39	39	
	Sig. (2-tailed)								
	N	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Pearson Correlation	39	39	39	39	39	39	39	

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	7





Y5	Pearson Correlation	.450**	.374*	.628**	.422**	1	.729**	.538**	.589**	.589**	.772**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.019	.000	.007		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Y6	Pearson Correlation	.443**	.395*	.617**	.431**	.729**	1	.508**	.650**	.650**	.792**	
	Sig. (2-tailed)	.005	.013	.000	.006	.000		.001	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Y7	Pearson Correlation	.553**	.427**	.320*	.458**	.538**	.508**	1	.651**	.651**	.754**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.047	.003	.000	.001		.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Y8	Pearson Correlation		.592**	.132	.579**	.497**	.589**	.650**	.651**	1	1.000**	.839**

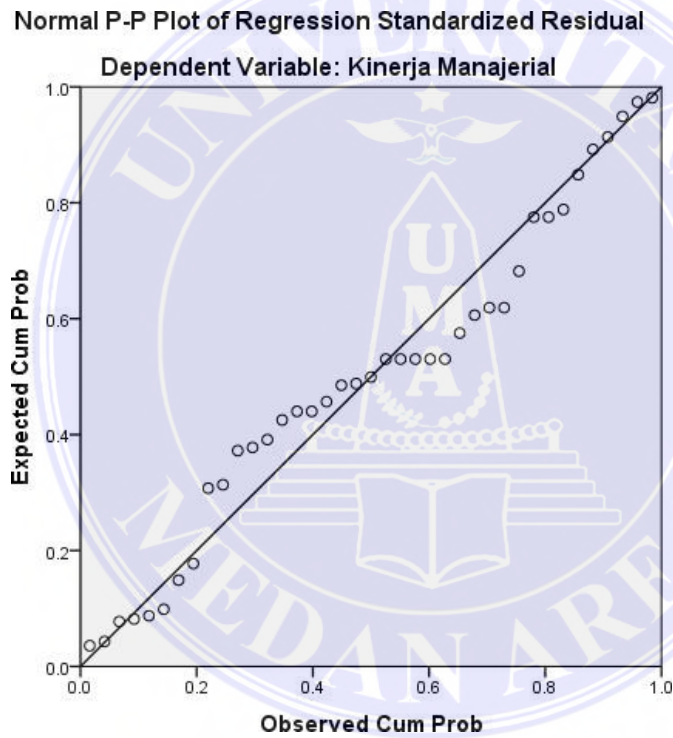


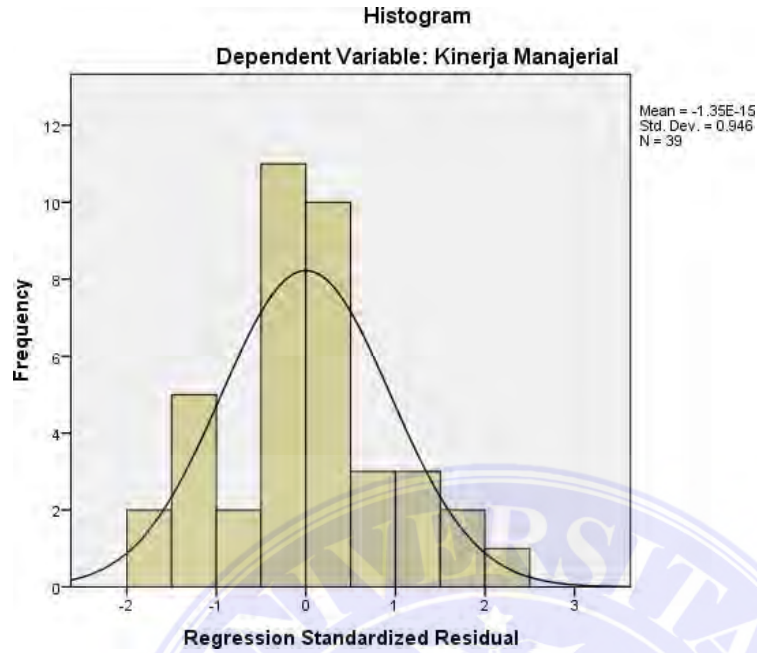


N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36564367
	Absolute	.118
Most Extreme Differences	Positive	.118
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.737
Asymp. Sig. (2-tailed)		.649

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





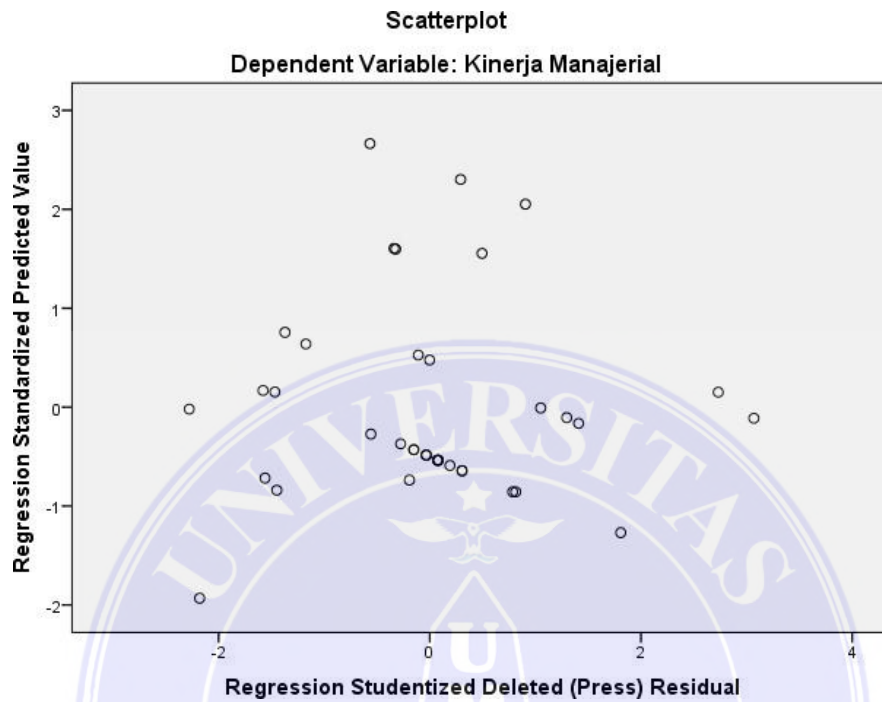
b. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Broadscope	.439	2.276
	Agretiation	.615	1.625
	Timeliness	.677	1.477
	Integrated	.584	1.714

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

### C. Uji Heterokedastisitas



### 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda, uji t dan uji f

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.453	3.176		-1.087	.285
1					
Broadscope	.327	.106	.326	3.098	.004
Agretiation	.164	.073	.199	2.243	.032
Timeliness	.153	.070	.185	2.188	.036
Integrated	.508	.110	.421	4.620	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	358.823	4	89.706	43.037	.000 <sup>b</sup>

Residual	70.869	34	2.084		
<b>Total</b>	<b>429.692</b>	<b>38</b>			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Integrated, Agretiation, Timeliness, Broadscope

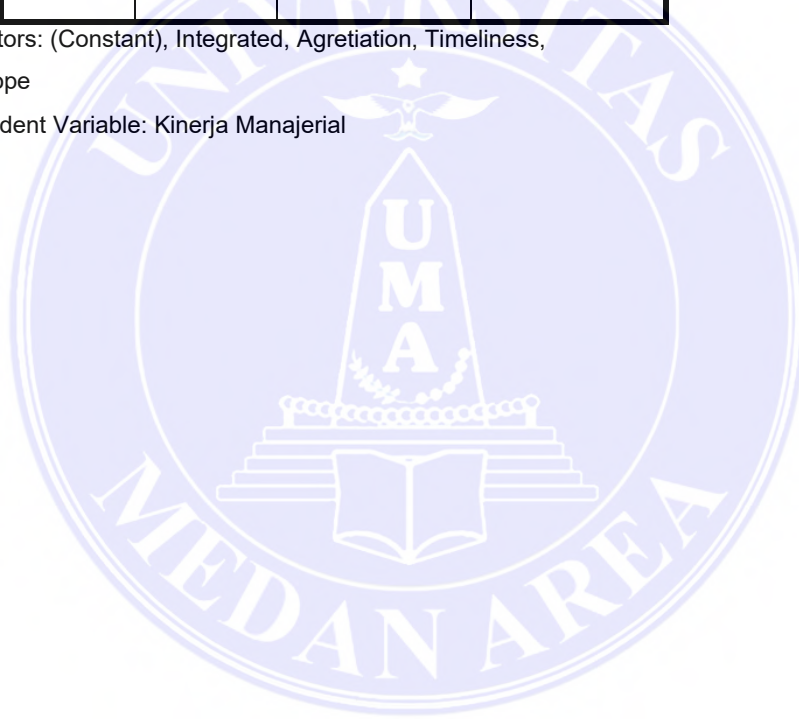
## 6. Uji R

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.816	1.444

a. Predictors: (Constant), Integrated, Agretiation, Timeliness, Broadscope

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial





# 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 email fakultas-ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 170 /FEB.2/01.1/II/2021  
Lamp. :  
Perihal : **Izin Research / Survey**

22 Februari 2021

Kepada, Yth Pimpinan  
Kepala Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai  
Tipe Madya Pabean B Medan  
Jalan Suwondo Ujung No. 1 Medan

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

Nama : AYU HAZURA  
N P M : 178330113  
Program Studi : AKUNTANSI  
Judul : Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen :  
Broadscope, Timeliness, Aggregated Dan Intedrated Terhadap  
Kinerja Manajerial Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea  
Dan Cukai TMP B Medan

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

Dapat kami beritahukan 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.

Wakil Dekan Bid. Akademik



Jeddi Prihadi, SE, M.Si



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI**  
**KANTOR WILAYAH DJBC SUMATERA UTARA**  
**KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI**  
**TIPE MADYA PABEAN B MEDAN**

JALAN SUWONDO UJUNG NOMOR 1, KEC. MEDAN POLONIA, KOTA MEDAN 20157  
TELEPON (061) 4513433; FAKSIMILE (061) 4513433; LAMAN WWW.BCMEDAN.BEACUKAI.GO.ID  
PUSAT KONTAK LAYANAN 1500225; SUREL BCMEDAN@CUSTOMS.GO.ID

Nomor : S-1136/WBC.02/KPP.MP.02/2021  
Sifat : Biasa  
Hal : Persetujuan Izin Research/Survey

24 November 2021

Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area  
Jalan Kolam No. 1 Medan Estate

Sehubungan dengan surat Saudara nomor 1384/FEB.2/01.1/XI/2021 tanggal 29 September 2021 hal Izin *Research/Survey*, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan surat tersebut di atas, Mahasiswa S-1 Akuntansi Universitas Medan Area, atas:

Nama : Ayu Hazura  
N P M : 178330113  
Program Studi : Akuntansi

Mengajukan permohonan izin untuk melaksanakan *research/survey* pada KPPBC TMP B Medan dengan tujuan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan tentang prosedur kerja dan operasional kerja.

2. Permohonan izin sebagaimana dimaksud dalam angka 1 (satu) dapat kami berikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Mahasiswa wajib menaati tata tertib yang berlaku pada KPPBC TMP B Medan;
- Kegiatan *interview* terhadap pegawai/pejabat dan/atau pengguna jasa di Lingkungan KPPBC TMP B Medan dilaksanakan mulai tanggal 01 November 2021 s.d. 30 November 2021;
- Selama melaksanakan *research/survey* di KPPBC TMP B Medan, mahasiswa tersebut wajib disiplin dalam menerapkan protokol kesehatan, baik ketika berada di lingkungan kantor maupun tempat tinggal masing-masing;
- Hasil *interview*, pengumpulan data dan informasi bersifat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah semata dan tidak dipublikasikan untuk umum;
- Selesai pelaksanaan *interview*, pengumpulan data dan informasi, agar mahasiswa dapat menyerahkan salinan hasil laporan tugas akhir yang telah selesai kepada KPPBC TMP B Medan sebagai bahan pertinggal.

Demikian disampaikan, atas kerja sama Saudara diucapkan terima kasih.

Kepala Kantor,



Ditandatangani secara elektronik  
Dadan Farid



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI**  
**KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI**  
**SUMATERA UTARA**  
**KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE**  
**MADYA PABEAN B MEDAN**

JALAN SUWONDO UJUNG NOMOR 1, KEC. MEDAN POLONIA, KOTA MEDAN 20157  
TELEPON (061) 4513433; FAKSIMILE (061) 4513433; LAMAN WWW.BCMEDAN.BEACUKAI.GO.ID  
PUSAT KONTAK LAYANAN 1500225; SUREL BCMEDAN@CUSTOMS.GO.ID

**SURAT KETERANGAN NOMOR KET-**  
**69/WBC.02/KPP.MP.0201/2021**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agustina Marpaung  
NIP : 19730806 199402 2 003  
Jabatan : Kepala Subbagian Umum

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : Ayu Hazura / 178330113  
Program Studi : Akuntansi  
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan *research/survey* pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan mulai tanggal 01 November 2021 s.d 30 November 2021.

Surat Keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 01 Desember 2021  
Kepala Subbagian Umum



Ditandatangani secara elektronik  
Agustina Marpaung

