

**PENGARUH GENDER, KETAATAN, KOMPLEKSITAS
TUGAS, DAN PENGALAMAN PEGAWAI TERHADAP
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**OLEH
BUDI PRABOWO
168330057**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/24

**PENGARUH GENDER, KETAATAN, KOMPLEKSITAS
TUGAS, DAN PENGALAMAN PEGAWAI TERHADAP
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area**

OLEH :

**BUDI PRABOWO
NPM : 168330057**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 25/3/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gender, Ketaatan, Kompleksitas
Tugas, dan Pengalaman Pegawai Terhadap
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
Pada Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Provinsi Sumatera Utara

Nama : Budi Prabowo

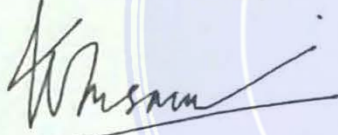
Npm : 168330057

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding


Warsani Purnama Sari, SE, Ak, MM


Sari Nuzullina Rahmadhani, SE,

Pembimbing


M.Acc
Pembanding

Mengetahui:




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

Dekan


Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak

K.a Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 19 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh gender, ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman pegawai terhadap sistem informasi akuntansi manajemen pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, Tanggal : 19 September 2023



Nama : Budi Prabowo

NPM : 168330057

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGASAKHIR / SKRIPSI / TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Budi Prabowo

Npm : 168330057

Program Studi: Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Gender, Ketaatan, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Pegawai Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non- eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 19 September 2023

Yang Menyatakan



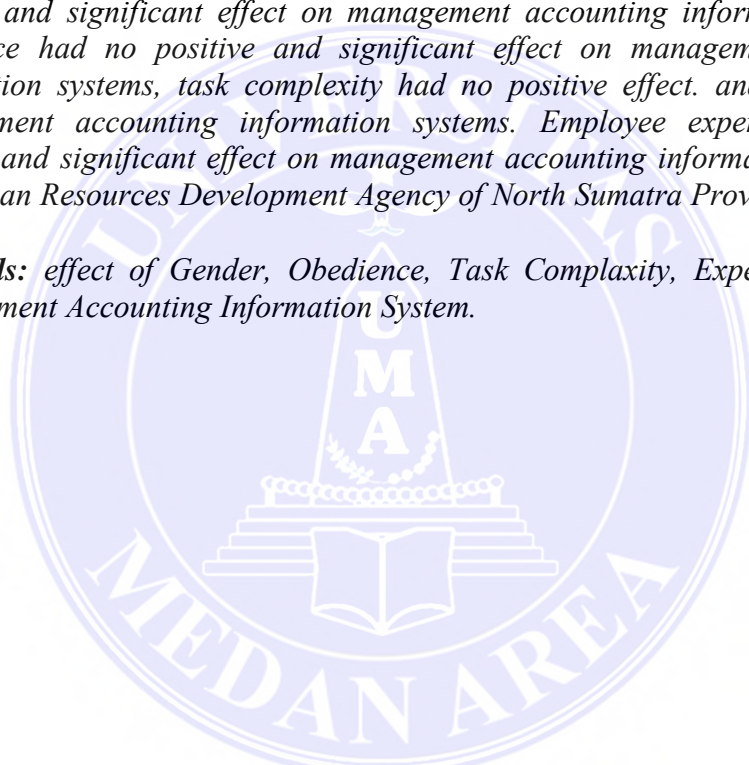
Budi Prabowo

Npm:168330057

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of gender, obedience, task complexity, and employee experience on management accounting information systems at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. This type of research is associative krausal. The population at the Human Resources Development Agency for North Sumatra Province is 82 employees consisting of 47 men and 35 women. The sample used in this study were 40 employees or admin staff at the Human Resources Development Agency for North Sumatra Province. The type of data used was quantitative data. Source of data used in this research is primary data. Data collection techniques using questionnaire data. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis using the IBM SPSS technique version 2.0. The results showed that gender had a positive and significant effect on management accounting information systems, obedience had no positive and significant effect on management accounting information systems, task complexity had no positive effect. and significant to management accounting information systems. Employee experience has no positive and significant effect on management accounting information systems at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province.

Keywords: *effect of Gender, Obedience, Task Complexity, Experience Officer, Management Accounting Information System.*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender, ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman pegawai terhadap sistem informasi akuntansi manajemen pada Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif krausal. Populasi pada Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara adalah 82 pegawai yang terdiri dari 47 pria dan 35 wanita. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 40 pegawai atau staf admin pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan Teknik IBM SPSS versi 2.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen, Ketaatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen, Kompleksitas tugas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen, Pengalaman pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci: *Pengaruh Gender, Ketaatan, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Pegawai Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.*

RIWAYAT HIDUP



Nama	Budi Prabowo
NPM	168330057
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 16 Juni 1995
Nama Orang tua:	
Ayah	Alm.H.Sumpeno S.km
Ibu	Herlinawati Aritonang
Riwayat Pendidikan:	
SD	SD Rahmat Islamiyah Medan
SMP	SMPN 30 Medan
SMA	SMAN 12 Medan
Riwayat Studi di UMA	Mahasiswa Aktif
Pengalaman Pekerjaan	Pernah Bekerja Di Puskesmas Desa Lalang Medan, sebagai pegawai honorer selama 4 tahun.
No. Hp/Whatsapp	0822-7247-3768
E-mail	budelprabowo@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada kesempatan ini peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini yang berjudul “Pengaruh gender, ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman pegawai terhadap sistem informasi akuntansi manajemen pada badan pengembangan sumber daya manusia profinsi sumatera utara”.

Dalam penyusunan laporan tugas ahir ini penulis banyak memperoleh pengarahan, bimbingan, serta dorongan atau motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fauziah Rahman, SPd, M.Ak selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, Ak, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis dalam membuat skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, M.Acc selaku Dosen Pembanding yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Ibu **Sucitra Dewi, SE, M.Si** sebagai Sekretaris Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan serta semangat dan motivasi kepada penulis.

7. Kedua orang tua peneliti yaitu ayahanda Almarhum H.Sumpeno S.KM yang telah memberikan dukungan, memotivasi kepada peneliti serta Ibunda Herlina Wati Aritonang yang mendukung peneliti dengan penuh kasih sayang dari awal pembuatan tugas akhir ini.

Terimakasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena terbatasnya kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti, oleh karena itu peneliti mohon maaf atas kekurangan tersebut. Peneliti berharap semoga penyusunan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 19 September 2023

Budi Prabowo

NPM : 168330057

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Pertanyaan penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORI	6
2.1 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	6
2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	6
2.1.2 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	7
2.1.3 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen ...	10
2.2 Gender	12
2.2.1 Pengertian Gender	12
2.2.2 Indikator Gender.....	13
2.3 Ketaatan	14
2.3.1 Pengertian Ketaatan.....	14
2.3.2 Indikator Ketaatan	14
2.4 Kompleksitas Tugas.....	16
2.4.1 Pengertian Kompleksitas Tugas	16
2.4.2 Indikator Kompleksitas Tugas.....	17
2.5 Pengalaman Pegawai.....	18
2.5.1 Pengertian Pengalaman Pegawai	18
2.5.2 Indikator Pengalaman Pegawai	18
2.6 Penelitian Terdahulu	19
2.7 Kerangka Konseptual.....	22
2.8 Hipotesis.....	23
2.8.1 Pengaruh Gender terhadap Sistem Informasi Akuntansi Managemen.....	23
2.8.2 Pengaruh Tekanan Ketaatan terhadap Sistem Informasi Akuntansi Managemen	24

2.8.3	Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	24
2.8.4	Pengaruh Pengalaman Karyawan terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	25

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN 26

3.1	Desain, Waktu dan Tempat Penelitian	26
3.1.1	Desain Penelitian	26
3.1.2	Lokasi Penelitian	26
3.1.3	Waktu Penelitian	26
3.2	Populasi dan Sampel	27
3.2.1	Populasi.....	27
3.2.2	Sampel	27
3.3	Definisi Oprasional	28
3.3.1	Variabel Bebas	29
3.3.2	Variabel Terkait.....	30
3.4	Jenis dan Sumber Data	39
3.4.1	Jenis Data	39
3.4.2	Sumber Data.....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.1	Metode Analisis Data.....	40
3.5.1.1	Statistik Deskriptif.....	40
3.5.2	Uji Validitas Data dan Reliabilitas	40
3.5.2.1	Uji Validitas	40
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	41
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	41
3.5.3.1	Uji Normalitas	41
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	42
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	42
3.5.4	Analisis Linier Berganda	43
3.5.5	Pengujian Hipotesis	44
3.5.5.1	Uji Signifikansi Parsial (T)	44
3.5.5.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 45

4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Sejarah	45
4.1.2	Visi dan Misi	47
4.1.3	Logo Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	47
4.1.4	Struktur Organisasi	48
4.2	Data Penelitian.....	48
4.3	Hasil Analisis Data	50
4.3.1	Uji Statistik Deskriptif.....	50
4.3.2	Uji Kualitas Data	59
4.3.2.1	Uji Validitas	59
4.3.2.2	Uji Reabilitas.....	62
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	62
4.3.3.1	Uji Normalitas	62
4.3.3.2	Uji Multikolinieritas	63
4.3.3.3	Uji Heterokedasitas	64

4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	65
4.3.5 Uji Hipotesis.....	66
4.3.5.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)	66
4.3.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.4 Pembahasan Penelitian.....	69
BAB V : KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Peneliti Terdahulu	19
Tabel 3.1	: Rencana Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2	: Pengambilan sampel	28
Tabel 3.3	: Variabel Independen dan Dependen	30
Tabel 4.1	: Data olah Excel.....	49
Tabel 4.2	: Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Ketaatan	50
Tabel 4.3	: Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kompleksitas Tugas	52
Tabel 4.4	: Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Pengalaman Pegawai	54
Tabel 4.5	: Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	55
Tabel 4.6	: Analisis Statistik Deskriptif.....	58
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas Variabel Ketaatan.....	60
Tabel 4.8	: Hasil Uji Validitas Variabel Kompleksitas Tugas	60
Tabel 4.9	: Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Pegawai.....	61
Tabel 4.10	: Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	61
Tabel 4.11	: Tingkatan Reliabel	62
Tabel 4.12	: Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.13	: Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.14	: Hasil Uji Heterokedasitas	65
Tabel 4.15	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.16	: Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	67
Tabel 4.17	: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68

Gambar 2.1 : Model Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	9
Gambar 2.2 : Krangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 : Logo Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	47
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	48



Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	77
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	87
Lampiran 3 Jawaban Responden	89
Lampiran 4 Uji Kualitas Data.....	94
Lampiran 5 Uji Analisis Statistik Deskriptif	102
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	103
Lampiran 7 Uji Regresi Linear Berganda	106
Lampiran 8 Uji Hipotesis	107



PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin meningkat berdampak terhadap persaingan bisnis di seluruh dunia. Sistem informasi yang tepat dibutuhkan dalam ruang lingkup bisnis untuk menyeimbangkan perkembangan zaman sehingga dapat tetap bersaing dengan kompetitor. Sistem informasi yang diterapkan harus mampu membantu siklus bisnis, lebih efektif dan efisien terhadap pekerjaan setiap unit. Informasi yang dihasilkan harus berkualitas untuk digunakan pihak manajemen sebagai alat mengambil keputusan dan memberikan informasi yang dibutuhkan pihak-pihak internal maupun eksternal perusahaan, sehingga sistem informasi perlu dirancang dengan baik. Suatu sistem informasi dapat dikatakan berhasil dilihat dari kemudahan sistem tersebut dijalankan terutama bagi para *user* dalam pemanfaatan teknologi yang digunakan.

Kegiatan Operasional perusahaan membutuhkan manajemen yang berkualitas dengan pihak-pihak yang terampil agar dapat bekerja secara efisien. Menurut Burch dkk (1991), manusia merupakan pihak yang dominan dalam pengembangan sistem informasi". Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan, karena sistem akan berjalan dengan baik apabila telah mempertimbangkan faktor perilaku manusia.

Salah satu contoh sistem informasi manajemen yang diterapkan oleh perusahaan adalah sistem informasi akuntansi manajemen. Manfaat sistem informasi akuntansi manajemen bagi perusahaan adalah, untuk pengendalian manajemen yaitu memberikan informasi tentang kinerja para

manajer dan unit koperasi serta pengendalian strategis digunakan oleh top manajer yaitu memberikan informasi keuangan perusahaan guna pencapaian tujuan koperasi.

Salah satu hal yang menjadi pusat perhatian dan diutamakan di kalangan dunia bisnis, yaitu kesalahan yang terjadi dalam menerapkan sistem informasi akuntansi manajemen sehingga menyebabkan sistem informasi akuntansi manajemen menjadi tidak efektif.

Faktor non teknis seperti gender dan umur dapat mempengaruhi pengembangan sistem informasi. Meyer dan Levy (1986), "bahwa Para pria biasanya tidak menggunakan seluruh informasi yang ada dalam pengolahan informasi sehingga menyebabkan keputusan yang dihasilkan menjadi kurang luas dan tanggap, tetapi berbeda dengan wanita dalam mengolah informasi yang cenderung lebih cakap dan menggunakan seluruh informasi dan mengukur kembali keefektivitas dari informasi tersebut".

Kinerja yang dihasilkan bawahan tidak selaras dengan kinerja atasan, hal ini menyebabkan munculnya tekanan ketaatan, biasanya terjadi antara karyawan junior dengan karyawan senior. Dalam hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal dan membuat posisi atau kedudukan karyawan tersebut terancam hilang, mempengaruhi psikologi individu tersebut, sehingga berpengaruh besar terhadap citra perusahaan.

Kompleksitas tugas merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang juga mempengaruhi pengembangan sistem informasi. Pada umumnya dalam kompleksitas tugas, tugas-tugas yang memiliki pola relatif lebih tinggi dibanding

tugas yang tidak berpola dan tidak memiliki struktur. Suatu sistem dapat dikatakan berhasil apabila partisipasi pemakai dan ketidakpastian tugas.

Menurut Restuningdiah dan Indriantoro (2000), "bahwa hubungan partisipasi user dengan keberhasilan sistem informasi bergantung dari tingkat ketidakpastian tugas". Robbins (2003), "bahwa memperoleh pengalaman kerja dapat melalui praktik secara langsung ataupun membaca". Pengalaman kinerja di masa lalu di bidang atau divisi pekerjaan yang sama dapat menjadi indikator untuk pekerjaan di masa yang akan datang. Misalnya pada karyawan departemen keuangan membutuhkan keahlian dalam pembukuan, menyimpan transaksi dokumen, dan kinerja yang efektif sehingga dengan pengalaman yang dimiliki tersebut, dapat membantu menyelesaikan informasi akuntansi yang perlu disampaikan kepada pihak manajemen. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, Badan sumber daya manusia merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan, dan bertugas melaksanakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

1.2 Perumusan Masalah

Gubernur Sumatera Utara, Edy Rahmayadi Sebut banyak yang tidak puas dengan Kinerja ASN, banyak visi misi belum tercapai. Ketidakpuasan disebabkan faktor kinerja ASN Sumut yang belum maksimal sehingga banyak visi dan misi yang belum tercapai. Menurut Gubernur Sumut bahwa tidak sedikit ASN Sumut yang tidak paham tugas pokok dan fungsi dari posisi yang ditetapkan, dilansir dari Tribunnews.com.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gender berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Ketaatan berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Badan Pengembangasn Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah Pengalaman Pegawai berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gender terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Ketaatan terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Pegawai terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada lembaga.
2. Bagi Lembaga, memberikan kontribusi bagi Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara agar menjadi lebih baik lagi dalam sistem informasi akuntansi manajemen yang mempengaruhi gender, ketaatan, kompleksitas tugas dan pengalaman karyawan.
3. Bagi Akademisi, memberikan kontribusi dalam menambah pengetahuan di bidang sistem informasi akuntansi manajemen yang mempengaruhi gender, ketaatan, kompleksitas tugas dan pengalaman karyawan untuk menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, dimana sistem akuntansi manajemen merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan. Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan cerminan dari fungsi perencanaan manajemen yaitu memberikan informasi untuk pengambilan keputusan, memotivasi perilaku manajer dan sebagai alat meningkatkan efisiensi (Belkaoui, 1980 dalam Jaryanto, 2008: 16). “Menurut Hansen dan Mowen (2006:4) menjelaskan bahwa SIAM adalah sistem informasi yang memerlukan input dan beberapa proses lainnya yang diperlukan kemudian menghasilkan output untuk tujuan manajemen”. Sedangkan “Atkison (1995) dalam Evi (2004) menjelaskan sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya, dan melaporkannya kepada pengguna”. Selain itu, “Baridwan (1994:1) menyatakan informasi akuntansi manajemen adalah bagian dari akuntansi yang menyajikan secara spesifik bagaimana data akuntansi dan informasi keuangan lainnya dapat digunakan manajemen untuk mengelola perusahaan”.

Pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebuah sistem yang dapat membantu pihak manajemen dengan memproses data seperti kegiatan operasionalnya dan ekonomi perusahaan hingga menghasilkan output berupa laporan untuk menjalankan perusahaan. Sistem akuntansi manajemen memiliki tiga tujuan utama, sebagai berikut:

1. Mampu menyajikan informasi kinerja perusahaan untuk kebutuhan pihak internal dan eksternal dalam hal perencanaan, pengendalian, dan pengevaluasian.
2. Menyajikan informasi finansial dalam hal produksi guna memperhitungkan biaya, produk dan lainnya.
3. Mampu memberikan informasi finansial terutama untuk para pihak manajemen guna mengambil keputusan untuk masa depan perusahaan.

Dari tiga tujuan tersebut dapat menghasilkan beberapa informasi yang beragam, sehingga perlu dilakukan pengelompokkan berdasarkan karakteristik yang dapat membantu pencapaian kinerja pihak manajemen.

2.1.2 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

“Menurut Romney (2005:8), sistem informasi akuntansi manajemen memiliki manfaat seperti memberikan manfaat bagi organisasi dengan memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu agar aktivitas dalam rantai nilai dan dijalankan dengan efektif dan efisien”.

Beberapa manfaat sistem informasi akuntansi bagi perusahaan, yaitu;

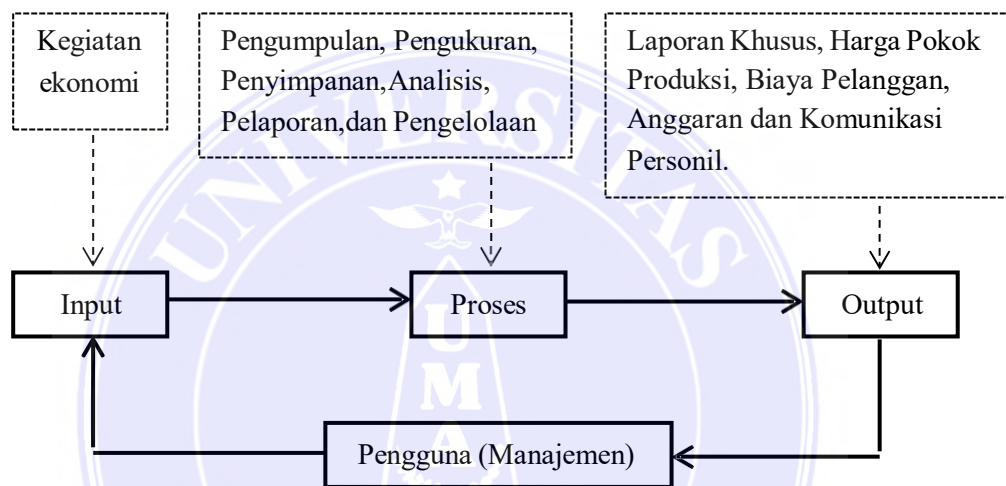
1. Menyediakan dan menyajikan data yang akuntabilitas dan tepat untuk membantu perusahaan dalam salah satu aktivitasnya berupa value chain yang lebih efektif dan efisien

2. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya produksi produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Meningkatkan efisiensi kinerja bisnis, baik itu pada bagian keuangan dan bagian lainnya.
4. Menumbuhkan keterampilan dalam mengambil keputusan yang lebih berkualitas.
5. Membantu kegiatan manajemen seperti *sharing knowledge* dapat terdistribusi lebih mudah.

Sistem Informasi dapat disimpulkan memiliki peranan yang penting di setiap perusahaan berdasarkan beberapa manfaat yang disebutkan di atas. Proses operasi informasi dapat dilakukan lebih efisien dan efektif pada perusahaan dengan adanya kemampuan mengendalikan proses sesuai yang dibutuhkan perusahaan, hal tersebut dapat terjadi jika sistem informasi akuntansi dijalankan dengan baik. Informasi yang dihasilkan sistem harus bisa dipertanggungjawabkan untuk diambil keputusan baik pihak eksternal maupun pihak internal mengenai finansial perusahaan. Apabila sistem informasi dapat berjalan dengan baik, maka akan berdampak positif untuk perusahaan terutama manfaat dan tujuan yang dihasilkan. Namun, apabila perusahaan tidak mampu menjalankan sistem informasi dan tidak dapat menghasilkan informasi yang berkualitas akan berdampak buruk terhadap proses dan kegiatan bisnis perusahaan. Selanjutnya informasi yang dihasilkan kurang akurat mengakibatkan tujuan dan kegiatan perusahaan sulit untuk dilakukan. Perusahaan perlu memerhatikan komponen termasuk sub-sistem dalam sistem informasi agar dapat berjalan dengan baik. Misalnya sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi terkait dengan finansial perusahaan seperti proses siklus

akuntansi, prosedur dan formulir yang digunakan pada setiap aktivitas bisnis, software yang efisien dan efektif untuk mendukung pencatatan atau pembukuan laporan keuangan dan jaringan internet yang mendukung. Perusahaan yang berkompoten dalam hal ini mampu membangun jalan bisnis dan bersaing dengan kompetitor dengan teknologi dan bisnis yang akan selalu berkembang.

Gambar 2.1



Model Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Input dalam sistem akuntansi berkaitan dengan aktivitas ekonomi seperti penjualan, pembelian, retur, pelunasan kredit, dan lain-lain. Setiap aktivitas tersebut harus memiliki beberapa bukti transaksi seperti faktur, nota kontan, memo, kuitansi dan bukti lainnya sebagai syarat akuntansi yaitu dapat dipertanggungjawabkan. Data input tersebut akan melalui beberapa aktivitas proses sistem, misalnya mengumpulkan, mengukur, menyimpan, melaporkan dan mengelola. Bukti transaksi yang dikumpulkan menginformasikan bahwa transaksi tersebut telah terjadi kemudian nilai yang tertera dalam bukti transaksi diukur harus sesuai dengan nilai transaksi yang sebenarnya terjadi, hal tersebut juga merupakan salah satu syarat akuntansi seperti relevan dan benar adanya. Data

yang telah diukur kemudian disimpan karena informasi di dalamnya bersifat sensitif yang hanya dapat diakses oleh pihak-pihak internal dalam pengambilan keputusan. Pengolahan data dibutuhkan untuk mengubah data informasi menjadi sebuah output yaitu berbentuk laporan dalam akuntansi. Laporan yang dibutuhkan oleh pihak manajemen berkaitan dengan masa depan sebab pihak manajemen melihat peluang dan risiko yang akan datang di masa depan sehingga perlu diambil keputusan, laporan yang dibutuhkan seperti laporan khusus, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja dan personal dan lain-lain.

2.1.3 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Chenhall dan Morris (1986) ada empat karakteristik informasi akuntansi manajemen, sebagai berikut:

1. *Broadscope* (Ruang Lingkup)

Informasi dengan ruang lingkup yang luas dapat membantu para manajemen melihat gambaran atau perkiraan mengenai kemungkinan yang akan terjadi di masa yang akan datang. “Chia (1995) dalam Juniarti dan Evelyn (2003) menjelaskan informasi tersebut dalam aspek ekonomi meliputi *Gross National Product*, total penjualan pasar, dan pangsa pasar, sedangkan informasi di luar ekonomi seperti faktor demografi, perkembangan teknologi, perubahan sosiologi dan tindakan para pesaing”.

2. *Timeliness*

Ketepatan waktu mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan dalam membuat laporan. Informasi dapat dikatakan tepat waktu jika memberikan informasi yang sesuai dengan kondisi saat ini dan kebutuhan manajer, sehingga para manajer dapat memberikan respon dengan cepat karena

dipengaruhi oleh *timeliness* atau tepat waktu dari sistem informasi akuntansi manajemen. “Chia (1995), menjelaskan bahwa informasi mengarah pada jarak waktu yang tepat antara permintaan dan tersedianya informasi dari sistem kepada pihak tersebut”.

3. *Agregation*

Agregasi dalam Bahasa Indonesia artinya pengumpulan benda-benda yang terpisah menjadi satu. Berbagai macam bentuk akumulasi yang berotasi mulai dari pemberian bahan dasar, data yang tidak diproses hingga akumulasi berdasarkan periode waktu dan area tertentu seperti fungsional atau pusat pertanggungjawaban merupakan informasi yang dapat disajikan sistem informasi akuntansi manajemen. Tipe agregasi lainnya yang berpedoman pada format yang konsisten dengan keputusan yang formal misalnya analisis cash flow yang didiskontokan untuk analisis biaya-volume-laba, anggaran yang diterapkan, dan tipe pengendalian persediaan. Adapun penggabungan informasi baik secara fungsional atau temporal seperti area untuk menjual, pusat informasi biaya, departemen produksi dan pasar, serta informasi khusus untuk keputusan formal adalah perkembangan paling akhir dari agregasi informasi. “Informasi yang dihasilkan ini dapat mengurangi atau menghemat waktu dalam mengambil keputusan karena informasi telah dikumpulkan dan disusun menurut fungsi dan jangka waktu yang berbeda-beda (Ritonga, 2001)”.

4. *Integration*

Integrasi adalah pembauran hingga menjadi kesatuan yang utuh dan bulat, “Informasi yang teritegrasi dapat dimanfaatkan sebagai alat koordinator

dalam mengendalikan keputusan yang beraneka ragam (Chia,1995)".

Kesulitan dan ketergantungan akan digambarkan dalam informasi yang terintegrasi oleh sistem informasi akuntansi manajemen.

2.2 Gender

2.2.1 Pengertian Gender

Organisasi Buruh Internasional (ILO) melaporkan kesenjangan gender dalam pekerjaan dan upah tetap lebar, dan hanya kebijakan dan Undang-Undang yang kuat dan diterapkan yang akan mengubah situasi ini menjadi lebih baik. Kesenjangan gender menurut masyarakat disebabkan oleh keadaan perempuan yang dituntut mengasuh anak dan mengurus rumah tangga sehingga dianggap tidak produktif dibanding laki-laki. Menurut Mufidah (2008) gender merupakan perbedaan antara perempuan dan laki-laki baik dari segi peran, fungsi dan tanggung jawab yang dihasilkan dari ruang lingkup sosial dan budaya yang dapat berubah mengikuti perkembangan. Sedangkan Mosse (2007) mengatakan gender yaitu meliputi penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, aktivitas bekerja di dalam atau luar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga, dan lainnya.

Pengertian gender menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gender adalah perbedaan karakter antara perempuan dan laki-laki seperti kedudukan, tanggung jawab dan performa akibat dari bentukan budaya. Perbedaan tersebut jika dilihat dari cara kerja.

2.2.2 Indikator Gender

Jenis kelamin atau gender dalam penelitian ini menjadi suatu konsep yang berusaha memunculkan perbedaan dari segi peran, mental, karakter dan sisi emosional antara pria dan wanita yang tertanam dalam pola pikir di antara

masyarakat (Jamilah dkk, 2007). Penelitian ini membedakan gender ke dalam 2 macam kategori seperti laki-laki dan perempuan. Gender merupakan variabel dummy dimana menggunakan 1 = laki-laki dan 0 = perempuan.

1. Pengambilan Keputusan dan Penyelesaian Masalah

Pria dalam mengambil keputusan umumnya berpikir secara satu titik focus utama, sedangkan perempuan dapat menyelesaikan dengan pemikiran yang bercabang dan mengambil keputusan juga melihat dari sudut pandang yang lain.

2. Pola Kerjasama Tim

Pria cenderung mengutamakan hasil kerja baik secara tim atau individu dan berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dibanding perempuan yang lebih mengutamakan proses secara persuasive.

3. Kemampuan Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan

Perbedaan ini berkaitan dengan cara pria dan perempuan terikat dengan rumah tangga. Pria adalah seorang kepala rumah tangga sehingga lebih mencintai dunia kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat. Sementara perempuan butuh waktu lebih lama dan teliti agar mereka tidak melakukan atau pun mengulang kesalahan demi hasil yang maksimal.

4. Penguasaan di Bidang Digital

Pria lebih cepat belajar dan mudah menghadapi perkembangan teknologi, namun bukan berarti perempuan tertinggal dalam hal ini. Intinya, perempuan harus terbuka dan terus belajar mengenai perkembangan teknologi.

2.3 Ketaatan

2.3.1 Pengertian Ketaatan

Ketaatan artinya patuh dan setia terhadap suatu hal. Mangkunegara (2013:29) mengatakan bahwa tekanan ketaatan merupakan kondisi ketegangan yang menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan mental seseorang sehingga dapat mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi kesehatan karyawan, hal tersebut disebabkan karena lingkungan pekerjaan tempat bekerja yang buruk. Veithzal (2011:516), “perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka tekanan ketaatan dapat diambil kesimpulan yaitu tuntutan atau dorongan yang disebabkan dari lingkungan tempat bekerja dengan menekan kondisi seorang karyawan menjadi patuh terhadap pekerjaannya.

Teori ketaatan yang dikembangkan oleh Milgram dalam Jamillah (2007) memiliki pendapat bahwa karyawan yang mendapat tekanan atas perintah atasan dapat mengalami psikologis yang berubah dari bersikap autonomis menjadi karakter agen. Hal itu disebabkan karyawan merasa menjadi agen dari kekuasaan dan terlepas dari tanggung jawab apa yang dilakukan karyawan tersebut.

2.3.2 Indikator Ketaatan

Menurut Sutrisno (2009), terdapat 4 indikator ketaatan yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap aturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai di perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur tekanan ketaatan yaitu kepatuhan karyawan terhadap profesional atau kepatuhan terhadap perintah atasan dan klien kode etik dan standar. Tekanan ketaatan diukur dengan instrumen yang terdiri dari 9 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Siagian (2014). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin. Adapun 9 item pertanyaan sebagai berikut:

1. Saya tidak ingin mendapatkan masalah dengan atasan jika saya tidak memenuhi keinginan atasan untuk berperilaku menyimpang dari standar profesional.
2. Saya khawatir saya akan dipindah keinstansi lain, jika saya tidak menuruti keinginan atasan untuk menyimpang terhadap standar profesional.
3. Saya akan menentang keinginan atasan karena secara professional saya telah berhasil menegakkan profesionalisme.
4. Saya akan menuruti keinginan atasan walaupun bertentangan dengan standar profesi saya.
5. Saya tidak ingin mendapatkan masalah dengan atasan, jika tidak menuruti keinginannya untuk menyimpang dari standar profesional.
6. Saya akan menaati perintah atasan karena saya ingin terus bekerja di kantor tersebut walaupun harus bertentangan dengan standar profesional.

7. Saya akan menaati perintah atasan walaupun saya akan memiliki beban moral karena bertentangan dengan standar profesional.
8. Saya akan menentang perintah atasan dan memilih keluar dari pekerjaan saya jika saya dipaksa untuk melakukan hal yang bertentangan dengan standar profesional.
9. Saya akan menentang perintah atasan karena secara moral telah berhasil menegakkan profesionalisme.

2.4 Kompleksitas Tugas

2.4.1 Pengertian Kompleksitas Tugas

Kompleksitas diambil dari kata bahasa Inggris “*complex*” yang artinya rumit, sehingga kompleksitas bisa diartikan sebagai kerumitan. Menurut pendapat Praxis, kompleksitas adalah suatu skala berkelanjutan yang diaplikasikan pada bidang manajemen P3 (Pengawasan, Pengendalian, Penilaian) yang berbeda. Cara fungsi, metode, dan kompetensi dapat disesuaikan tergantung dengan tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi. Tingkat kesulitan dan struktur menjadi dua aspek yang terbagi dalam penilaian kompleksitas tugas. Sanusi dan Iskandar dalam Cecilia (2007) mengatakan bahwa kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit, Tugas-tugas yang memiliki ambiguitas dan tidak terstruktur akibat tidak teridentifikasi alternatif yang ada sehingga data tidak diperoleh dan tidak menghasilkan output.

2.4.2 Indikator Kompleksitas Tugas

Menurut William C Boyton, (2010:54) terdapat 4 indikator dari kompleksitas tugas yaitu:

1. Tingkat sulitnya tugas, selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut.
2. Struktur tugas, terkait dengan kejelasan informasi (*Information clarity*)
3. Banyaknya informasi yang tidak relevan, dalam arti informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksi.
4. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya hasil (*outcome*) yang diterapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Indikator kompleksitas tugas pada karyawan umumnya memiliki dua macam dimensi seperti tingkat transparansi informasi dan jumlah informasi yang diterima pegawai. Kompleksitas tugas diukur dengan instrumen yang diadopsi penelitian Siagian (2014) dengan 5 item pertanyaan dan dinilai menggunakan skala Likert 5 poin. Adapun 5 item pertanyaan sebagai berikut:

1. Alasan mengapa saya harus mengerjakan setiap jenis tugas (dari bermacam-macam tugas yang ada) sangatlah tidak jelas bagi saya.
2. Saya selalu dapat mengetahui dengan jelas bahwa suatu tugas telah dapat saya selesaikan.
3. Tugas yang berhubungan dengan seluruh fungsi bisnis yang ada sangatlah tidak jelas atau membingungkan.
4. Saya selalu dapat mengetahui dengan jelas bahwa saya harus mengerjakan suatu tugas khusus.
5. Sangatlah tidak jelas bagi saya cara mengerjakan setiap jenis tugas yang harus saya lakukan selama ini.

2.5 Pengalaman Pegawai

2.5.1 Pengertian Pengalaman Pegawai

Perkembangan teknologi dan informasi yang terus melaju pesat berdampak terhadap persaingan bisnis yang semakin ketat antar negara di dunia, sehingga setiap perusahaan membutuhkan sistem informasi yang mumpuni untuk mendorong kualitas perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor. Sistem informasi yang diterapkan harus dapat menunjang percepatan siklus bisnis, lebih efektif dan efisien terhadap pekerjaan setiap unit. Informasi yang dihasilkan harus berkualitas untuk digunakan pihak manajemen sebagai alat mengambil keputusan dan memberikan informasi yang dibutuhkan pihak-pihak internal maupun eksternal perusahaan, sehingga sistem informasi perlu dirancang dengan baik. Suatu sistem informasi dapat dikatakan berhasil dilihat dari kemudahan sistem tersebut dijalankan terutama bagi para *user* dan pemanfaatan teknologi yang digunakan.

2.5.2 Indikator Pengalaman Pegawai

Proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi. (Maria dan Elisa, 2014: 10). Pengalaman diukur dengan lamanya waktu dan variasi penugasan yang diterima karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman karyawan dapat diukur dengan indikator:

1. Peningkatan kualitas hasil kerja
2. Kualitas diri karyawan

Indikator pengukuran variabel pengalaman karyawan adalah lamanya bekerja sebagai karyawan di badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara dan jumlah penugasan audit yang pernah ditangani. Pengalaman

karyawan diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang terdiri dari 3 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Siagian (2014). Skala pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert 5 poin.

1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur karena pengalaman yang saya miliki.
2. Saya dapat mengurangi kesalahan pekerjaan karena telah terbiasa mengerjakannya.
3. Saya selalu mengikuti perkembangan dunia profesi saya sendiri melalui training (seminar, workshop, simposium, dan yang lainnya) baik yang diselenggarakan oleh kantor sendiri maupun organisasi profesi.

2.6 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan Penelitian
1	Indah Permata Sari, Desmiyawati dan Susilatri	2016	Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengalaman Auditor, Pengetahuan	Penelitian ini menggunakan metode <i>purphose sampling</i> . Hasil penelitian mengungkapkan bahwa seluruh variable valid namun tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas

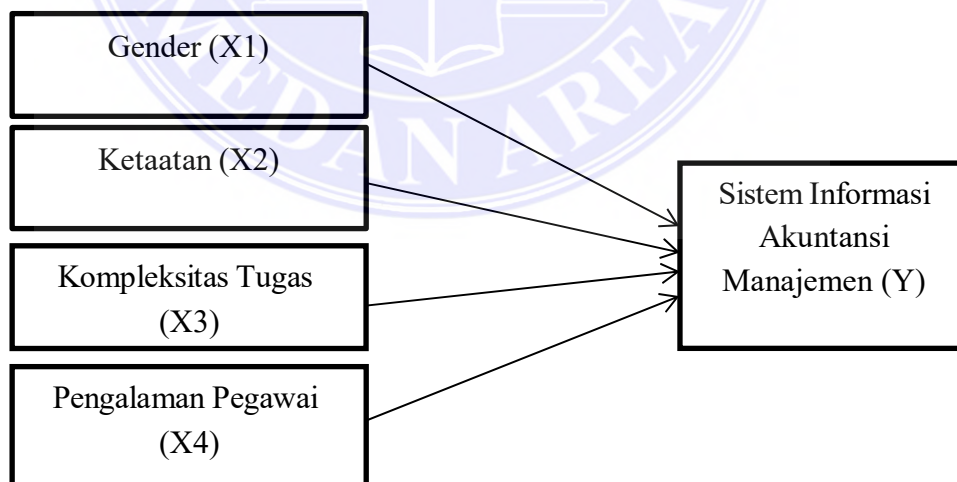
			Auditor dan Kompleksitas Dokumen Audit Terhadap Audit Judgment	tidak berpengaruh terhadap audit judgement.
2	Putu Widya Anjani, Ni Gusti Putu Wirawati	2018	Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia, kompleksitas tugas berpengaruh negatif, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi
3	Ni Made Mita Primadewi, I Putu EdyvArizona dan Ni Putu Lisa Ernawatiningsih	2021	Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Jabatan dan Skill Terhadap Efektivitas Ssistem	Hasil penelitian menunjukkan Usia, Pengalaman kerja, Jabatan tidak berpengaruh Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

			Informasi Akuntansi	dan Skill berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.
4	Ni Wayan Lisna Widyantari dan I Made Sadha Suardikha	2016	Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dari variable program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja dan partisipasi manajemen pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.
5	Rio	2020	Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu,	Penelitian ini menunjukkan beberapa variable berpengaruh positif dan signifikan terhadap audit judgement, seperti tekanan ketaatan,

			Pengalaman Auditor dan Keahlian Auditor Terhadap Audit Judgment	pengalaman auditor, dan keahlian auditor. Variable gender dan tekanan anggaran waktu tidak memiliki pengaruh terhadap audit judgement.
--	--	--	---	--

2.7 Kerangka Konseptual

Gender, ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman memiliki hubungan yang positif dengan system informasi akuntansi manajemen. Gender, ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman mempengaruhi system informasi akuntansi manajemen dikarenakan adanya hubungan yang positif dalam meningkatkan sistem informasi akuntansi manajemen.



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa variabel bebas adalah gender, ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman pegawai. Sedangkan variabel terikat adalah sistem informasi akuntansi manajemen.

2.8 Hipotesis

Dari gambar kerangka konseptual maka dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

2.8.1. Pengaruh Gender terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Dalam penelitian (Indah Permata Sari, Desmiyawati dan Susilatri (2016) dikatakan bahwa “ Perempuan relatif lebih efisien dalam mengolah informasi ketika beban content nya lebih berat. Semakin komplek suatu tugas dengan berbagai kunci penyelesaian, maka laki-laki memerlukan waktu yang lama dibanding dengan perempuan dalam menyelesaikan tugas yang bersangkutan”.

H1: Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara.

2.8.2. Pengaruh Ketaatan terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Dalam penelitian (Idris, 2012). “Ketaatan ini timbul akibat adanya kesenjangan ekspektasi yang terjadi antara entitas yang diperiksa dengan auditor telah menimbulkan suatu konflik tersendiri badi auditor.” Dalam suatu audit umum, auditor dituntut untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan entitas untuk menghindari adanya pergantian auditor.

H2: Ketaatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi Sumatera utara.

2.8.3. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Dalam penelitian (Anjani, 2018) mengatakan bahwa, “ Kompleksitas tugas merupakan tugas yang sulit dan membingungkan yang memerlukan usaha dan pemikiran lebih untuk dapat menyelesaikannya.” Dalam teori Technology Acceptance Model mengenai penerimaan dan penggunaan sistem informasi akuntansi terdapat 2 variabel yang berkaitan dengan kemanfaatan dan kemudahan penggunaan sistem. Akan tetapi dalam tugas yang kompleks dan rumit dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak konsisten dalam mengerjakan sistem informasi akuntansi. Hal tersebut menunjukkan hubungan negatif antara kompleksitas tugas dan sistem informasi akuntansi dikarenakan tidak adanya kemanfaatan dan kemudahana penggunaan sistem dalam membantu menyelesaikan tugas yang kompleks.

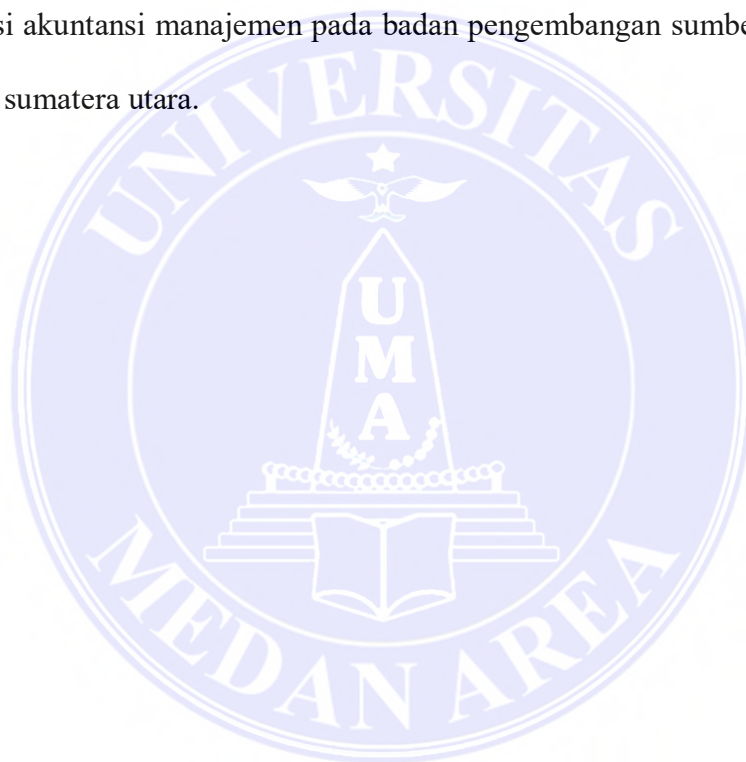
H3: Kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi Sumatera utara.

2.8.4. Pengaruh Pengalaman Karyawan terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Dalam penelitian (Anjani, 2018) “ Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman serta ketrampilan karena terus melakukan kegiatan yang sama secara berulang.” Dengan pengetahuan dan

pemahaman yang didapat dari pengalaman kerja membuat individu dapat memahami manfaat dari penggunaan sistem informasi akuntansi dan merasakan kemudahan dalam pengoperasiannya. Pengalaman yang dimiliki karyawan dapat membantu karyawan dalam proses penggunaan sistem informasi akuntansi karena semakin lama orang bekerja dalam bidang tersebut semakin baik dalam kinerja yang nantinya mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi

H4: Pengalaman karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain, Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Desain Penelitian

Penelitian ini mengenai tentang pengaruh Gender, Ketaatan, Kmplleksitas Tugas, dan Pengalaman Pegawai Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2003: 11) “penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk memahami pengaruh suatu variable dan hubungan antar variable lainnya.”

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Jl. Ngalengko No. 1, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara. Kode pos : 20236, No Telp : (061) 4525430, Instagram : @bpsdmprovsumut, Facebook : Bpsdm Provsumut, Web : <http://bpsdm.sumutprov.go.id>.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari Oktober 2019 dan diperkirakan sampai dengan Januari 2021, dengan rincian waktu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2021		2022					2023			
		Sep	Des	Jan	Sep	Okt	Nov	Des	Agu	Agu	Sep	

1	Pengajuan judul	■									
2	Penyusunan		■								
3	Bimbingan			■							
4	seminar proposal				■						
5	Analisis data penelitian					■					
6	Penyusunan hasil						■				
7	Bimbingan hasil							■			
8	Seminar Hasil								■		
9	Sidang meja hijau									■	

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut “Sekaran dan Bougie (2014), populasi adalah sekumpulan kelompok manusia atau benda yang peneliti harapkan untuk diteliti”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff semua bagian yang berjumlah 82 orang, jumlah laki-laki 47 orang, jumlah perempuan 35 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut “Sekaran dan Bougie (2014), teknik pengambilan sample pada penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling bentuk non-probability sampling”. Tujuan purposive sampling adalah sampel peserta dengan cara yang strategis, sehingga sampel relevan dengan pertanyaan penelitian yang sedang diajukan. Kuesioner ini di berikan melalui salah satu kepala bagian yang kemudian dibagikan kepada pegawai dan diberikan 40 orang diantaranya adalah 20 orang laki-laki dan 20 orang perempuan, yang ditujukan ke staff semua bagian. Hal yang menjadi kriteria dalam penentuan sampel berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu:

1. Seluruh staff bagian
2. Staff yang sudah melebihi masa kerja diatas 5 tahun

Tabel 3.2
Pengambilan sampel

Populasi pegawai (Seluruh pegawai)	82
Staff yang belum melebihi masa kerja diatas 5 tahun	42
Jumlah data observasi	40

3.3 Definisi Operasional

Berdasarkan kerangka pemikiran mengenai lima variable dalam penelitian ini, kelima variable tersebut dibedakan menjadi variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*). “Menurut Hatch dan Farhady (1981), variabel didefinisikan sebagai suatu atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau dengan satu objek dengan objek lain”.

Variabel bebas (*Independent variable*) merupakan objek atau konsep yang dapat berdiri sendiri dan dapat mempengaruhi variable terikat (*Dependent Variable*) sehingga dalam setiap penelitian dapat diubah-ubah untuk mengetahui hubungan dengan variable lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gender, tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, dan pengalaman. Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan mendapatkan pengaruh dari variable atau faktor lain. Pada penelitian ini, variable terikat yaitu sistem informasi akuntansi manajemen.

3.3.1 Variabel Independen

Variabel Independen adalah variable yang mempengaruhi variable terikat dengan ditunjukkan nilai yang positif atau negatif. Variabel Bebas pada penelitian ini adalah:

1. Gender

Pernyataan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya bahwa gender adalah perbedaan karakter antara perempuan dan laki-laki seperti kedudukan, tanggung jawab dan performa akibat dari bentukan budaya. Indikator yang dijadikan ukuran pada variable ini, sebagai berikut:

- a. Karakteristik stereotip laki-laki
- b. Karakteristik stereotip perempuan

2. Ketaatan

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa ketaatan dapat mempengaruhi emosi dan kondisi pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. ketaatan dapat diukur dengan indikator seperti perintah dari atasan.

3. Kompleksitas Tugas

Menurut “Jamilah (2007) menyatakan bahwa kompleksitas adalah sulitnya tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan maslaah yang dimiliki oleh pembuat keputusan”.

Beberapa indikator untuk mengukur kompleksitas tugas yaitu:

- a) Daya ingat yang terbatas
- b) Kemampuan integrasi dengan masalah

c) Kemampuan kapabilitas yang terbatas

4. Pengalaman Karyawan

Proses guna mendapat pembelajaran, pengalaman dan menambah pengembangan kemampuan disebut dengan pengalaman “(Maria dan Elisa, 2014: 10). Pengalaman diukur dari lamanya waktu dan macam-macam penempatan yang diterima pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan”.

Pengalaman karyawan dapat diukur dengan indikator:

- a. Peningkatan kualitas hasil kerja
- b. Kualitas diri karyawan

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen atau objek utama dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah alat efektif yang membantu menyediakan informasi guna memprediksi konsekuensi yang bisa terjadi akibat dari aktivitas yang dilakukan perusahaan.

Tabel 3.3

Variabel Bebas dan Terkait

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	1. <i>Broadscope</i> (Ruang Lingkup) Informasi dengan ruang lingkup yang luas dapat membantu para manajemen melihat gambaran atau perkiraan mengenai kemungkinan yang akan terjadi	Interval

		<p>di masa yang akan datang.</p> <p>“Chia (1995) dalam Juniarti dan Evelyn (2003) menjelaskan informasi tersebut dalam aspek ekonomi meliputi <i>Gross National Product</i>, total penjualan pasar, dan pangsa pasar, sedangkan informasi di luar ekonomi seperti faktor demografi, perkembangan teknologi, perubahan sosiologi dan tindakan para pesaing”.</p> <p>2. <i>Timeliness</i></p> <p>Ketepatan waktu mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan dalam membuat laporan. Informasi dapat dikatakan tepat waktu jika memberikan informasi yang sesuai dengan kondisi saat ini dan kebutuhan manajer, sehingga para manajer dapat memberikan respon dengan cepat karena dipengaruhi oleh</p>	
--	--	--	--

		<p><i>timeliness</i> atau tepat waktu dari sistem informasi akuntansi manajemen. “Chia (1995), menjelaskan bahwa informasi mengarah pada jarak waktu yang tepat antara permintaan dan tersedianya informasi dari sistem kepada pihak tersebut”.</p> <p>3. <i>Agregation</i></p> <p>Agregasi dalam Bahasa Indonesia artinya pengumpulan benda-benda yang terpisah menjadi satu. Berbagai macam bentuk akumulasi yang berotasi mulai dari pemberian bahan dasar, data yang tidak diproses hingga akumulasi berdasarkan periode waktu dan area tertentu seperti fungsional atau pusat pertanggung jawaban merupakan informasi yang dapat disajikan sistem informasi akuntansi manajemen. Tipe agrerasi lainnya yang</p>	
--	--	--	--

		<p>berpedoman pada format yang konsisten dengan keputusan yang formal misalnya analisis cash flow yang didiskontokan untuk analisis biaya-volume-laba, anggaran yang diterapkan, dan tipe pengendalian persediaan. Adapun penggabungan informasi baik secara fungsional atau temporal seperti area untuk menjual, pusat informasi biaya, departemen produksi dan pasar, serta informasi khusus untuk keputusan formal adalah perkembangan paling akhir dari agregasi informasi. "Informasi yang dihasilkan ini dapat mengurangi atau menghemat waktu dalam mengambil keputusan karena informasi telah dikumpulkan dan disusun menurut fungsi dan jangka waktu yang berbeda-beda</p>	
--	--	---	--

		<p>(Ritonga, 2001)".</p> <p>4. <i>Integration</i></p> <p>Integrasi adalah pembauran hingga menjadi kesatuan yang utuh dan bulat, "Informasi yang teritegrasi dapat dimanfaatkan sebagai alat coordinator dalam mengendalikan keputusan yang beraneka ragam (Chia,1995)". Kesulitan dan ketergantungan akan digambarkan dalam informasi yang terintegrasi oleh sistem informasi akuntansi manajemen.</p>	
2	Gender	<p>Jenis kelamin atau gender dalam penelitian ini menjadi suatu konsep yang berusaha memunculkan perbedaan dari segi peran, metal, karakter dan sisi emosional antara pria dan wanita yang tertanam dalam pola pikir di antara masyarakat (Jamilah dkk, 2007). Penelitian ini membedakan gender ke dalam 2 macam kategori seperti laki-</p>	Interval

	laki dan perempuan.	
	<p>1. Pengambilan Keputusan dan Penyelesaian Masalah</p> <p>Pria dalam mengambil keputusan umumnya berpikir secara satu titik focus utama, sedangkan perempuan dapat menyelesaikan dengan pemikiran yang bercabang dan mengambil keputusan juga melihat dari sudut pandang yang lain.</p> <p>2. Pola Kerjasama Tim</p> <p>Pria cenderung mengutamakan hasil kerja baik secara tim atau individu dan berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dibanding perempuan yang lebih mengutamakan proses secara persuasive.</p> <p>3. Kemampuan Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan</p> <p>Perbedaan ini berkaitan dengan cara pria dan perempuan terikat</p>	

		<p>dengan rumah tangga. Pria adalah seorang kepala rumah tangga sehingga lebih mencintai dunia kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat. Sementara perempuan butuh waktu lebih lama dan teliti agar mereka tidak melakukan atau pun mengulang kesalahan demi hasil yang maksimal.</p> <p>4. Penguasaan di Bidang Digital</p> <p>Pria lebih cepat belajar dan mudah menghadapi perkembangan teknologi, namun bukan berarti perempuan tertinggal dalam hal ini. Intinya, perempuan harus terbuka dan terus belajar mengenai perkembangan teknologi.</p>	
3	Ketaatan	<p>Menurut Sutrisno (2009), terdapat 4 indikator ketaatan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam 	Interval

		<p>pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.</p> <p>2. Taat terhadap aturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.</p> <p>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.</p> <p>4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai di perusahaan.</p>	
4	Kompleksitas tugas	<p>Menurut William C Boyton, (2010:54) terdapat 4 indikator dari kompleksitas tugas yaitu:</p> <p>1. Tingkat sulitnya tugas, selalu dikaitkan dengan banyaknya</p>	Interval

		<p>informasi tentang tugas tersebut.</p> <p>2. Struktur tugas, terkait dengan kejelasan informasi (<i>Information clarity</i>)</p> <p>3. Banyaknya informasi yang tidak relevan, dalam arti informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksi.</p> <p>4. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya hasil (<i>outcome</i>) yang diterapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.</p>	
5	Pengalaman Pegawai	<p>Proses pembelajaran dan peningkatan perkembangan potensi. (Maria dan Elisa, 2014: 10). Pengalaman diukur dengan lamanya waktu dan variasi penugasan yang diterima karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman karyawan dapat diukur dengan indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kualitas hasil kerja 2. Kualitas diri karyawan 	Interval

3.4 Jenis dan Sumber data

3.4.1 Jenis Data

Data kuantitatif dipilih oleh peneliti sebagai data yang akan digunakan dalam penelitian. Data Kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa sebuah angka yang dapat diproses dengan menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.”(Sugiyono, 2015:13) Data kuantitatif yang digunakan merupakan nilai atau skor dari jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner atau angket, Skala likert ini meminta kepada para responden untuk mengisi kuisisioner sehingga membuktikan tingkat persetujuan atas beberapa pertanyaan”. Beberapa pertanyaan yang tercantum dalam penelitian ini umumnya dinamakan variabel penelitian dan ditunjuk spesifik oleh peneliti. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala Likert ini terdiri dari 5 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS). 5 pilihan tersebut diantaranya adalah :

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

(Jamilah dkk, 2007). Penelitian ini membedakan gender ke dalam 2 macam kategori seperti laki-laki dan perempuan. Gender merupakan variabel dummy dimana menggunakan 1 = laki-laki dan 0 = perempuan.

3.4.2 Sumber Data

Peneliti memilih untuk menggunakan jenis data primer sebagai sumber dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA. “Data primer merupakan sumber data penelitian yang didapat

penelitian ini secara langsung dari narasumber yang berupa wawancara, opini dari individu atau

Document Accepted 25/3/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/3/24

sekelompok orang maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (Sugiyono ,2017:193)”. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi oleh staff seluruh bagian badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut “Kusumah (2011;78) daftar pertanyaan maupun pernyataan yang disampaikan kepada beberapa subjek untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti disebut dengan kuisisioner”. Menggunakan angket atau kuisisioner memudahkan para responden dalam memberi jawaban, karena alternatif jawaban sudah dipersiapkan. Penelitian ini menggunakan angket tertutup. Angket tertutup merupakan angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (v) atau ceklis pada kolom yang sudah dpersiapkan yang memungkinkan para responden hanya memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan.

3.5.1 Metode Analisis Data

3.5.1.1 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel pada sampel penelitian. Seseorang juga dapat menghitung nilai atau statistik karakteristik, seperti mean, untuk menghasilkan gagasan tentang data yang diperoleh.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.2.1 Uji Validitas

Suatu kuisisioner dapat diukur keabsahannya dengan menggunakan uji validitas. Uji validitas adalah uji tahapan tingkat positif instrument tentang

pengukuran yang diharapkan untuk diukur. Uji validitas memerlukan ketelitian dalam mengolahnya, setelah memperoleh koefisien korelasi untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner, lalu dilakukan r hitung kemudian membandingkannya dengan r table, r hitung diperoleh dari hasil perhitungan statistik dengan tarif signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai r hitung $> r$ table maka pertanyaan kuisioner dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r hitung $< r$ table maka dinyatakan tidak valid sehingga harus dibuang atau diganti.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh respondeng yang sama. “Uji reabilitas adalah alat mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable (Ghozali, 2008:43)”. Untuk mengetahui reliable atau tidaknya suatu instrument maka dilakukan Cronbach Alpha. “Suatu variable dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha lebih besar 0.60 (Nunnally, 1960)”. Batasan pengukuran dalam uji ini jika realibilitas Cronbach Alpha medekati 1 sangat baik, jika berada di atas 0,8 baik, tetapi jiks berada di bawah 0,6 tidak reliable.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang sudah diperoleh selanjutnya dilakukan pengujian regresi linier klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah tahapan pengujian untuk memahami variable dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. “Model regresi yang layak untuk digunakan dalam penelitian dihasilkan dari

distribusi data yang normal (Imam Ghozali, 2011: 160)”. Penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov yang menggunakan kriteria uji normalitas dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari hasil uji tersebut. Suatu model regresi dinyatakan normal apabila Sig. >0,05.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bentuk uji penelitian untuk mengetahui korelasi yang kuat dengan variable independen dari model regresi yang sebelumnya diajukan. Multikolinearitas sering ditemui dalam perhitungan statistik dimana dua atau lebih variable independen dalam model regresi berkorelasi tinggi. Jika korelasi antara dua variable independen sama dengan satu atau dibawah satu, koefisien regresi tidak mungkin dilakukan. Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan linear antara variable-variabel independen (bebas) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. “Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai toleransi $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Imam Ghozali, 2006)”. Adanya multikolinearitas sempurna akan berakibat pada koefisien regresi yang tidak dapat ditentukan serta akan menjadi tak terhingga.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji penelitian yang dapat mengetahui dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Terjadinya homokedastisitas apabila varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini

menggunakan uji Glejser. Apabila termasuk homokedastisitas dapat dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas adalah bentuk model regresi yang baik. Dasar mengambil keputusan untuk memutuskan homokedastisitas atau heteroskedastisitas yaitu apabila nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan untuk mengetahui pengaruh Gender (X_1), Ketaatan (X_2), Kompleksitas Tugas (X_3), dan Pengalaman Karyawan (X_4) terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Y). Penelitian ini menggunakan metode statistik dengan tingkat taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya derajat tingkat kesalahan sebesar 5%. Fungsi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

α = Konstanta

b_{1-6} = Regresi

X_1 = Gender

X_2 = Ketaatan

X_3 = Kompleksitas Tugas

X_4 = Pengalaman Karyawan

ε = Error

3.5.5 Pengujian Hipotesis

3.5.5.1 Uji Signifikansi Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara T hitung dengan T table. Untuk nilai T table ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable. Jika p value $< 0,05\%$ maka H_0 ditolak dan jika p value $> 0,05$ maka H_0 diterima. Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan bahwa ada hubungan antara variable independen dengan variable dependen.
2. Jika nilai t hitung $< t$ table, H_0 diterima, H_a ditolak, sehingga diartikan bahwa tidak ada hubungan antara variable independen dengan variable dependen.

3.5.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimanfaatkan untuk mengukur banyaknya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan beberapa variable independen yang sangat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel depende. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. “Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 dan 1 (Ghozali,2016:167)”.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil beberapa uji dalam penelitian ini dapat disimpulkan dalam poin-poin sebagai berikut:

1. Gender berpengaruh signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Tekanan Ketaatan tidak berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Pengembangan Sumber Daya Manusia. Semakin tinggi tekanan ketaatan yang diterima oleh pegawai tidak mempengaruhi kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai atau karyawan tersebut mengesampingkan perasaan emosionalnya dalam pekerjaan.
3. Kompleksitas Tugas tidak berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga dapat diartikan bahwa semakin kompleks tugas yang diberikan kepada pegawai atau karyawan tidak memberikan pengaruh apapun terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.
4. Pengalaman Karyawan tidak berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengalaman yang dimiliki pegawai atau karyawan tidak memberikan dampak kepada sistem informasi akuntansi manajemen.

5.2 Saran

Adapun saran yang bias diberikan peneliti adalah:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti berikutnya adalah menambahkan variabel indenpenden lainnya guna mencari hubungan maupun pengaruh antara Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan objek lainnya. Saran berikutnya adalah tempat penelitian yang dituju memiliki perbedaan sector dengan tempat penelitian ini seperti perusahaan swasta baik sector perbankan, konstruksi, rumah sakit, BUMN, dan lain-lain agar dapat mengetahui penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen setiap sektor dan perubahan populasi serta jumlah sampel yang akan diteliti.

2. Bagi Instansi

Saran yang diberikan kepada instansi adalah penerapan sistem informasi akuntansi yang lebih ditingkatkan agar lebih terstruktur dan jelas, tetap mengikut sertakan pegawai atau karyawannya dalam upaya pengembangan skill mengenai sistem informasi agar berjalan secara maksimal. Dengan adanya perkembangan skil oleh pegawainya dan penggunaan sistem secara terstruktur dan jelas maka akan ada peningkatan kualitas pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, P. W. (2018). Pengaruh Usia , Pengalaman Kerja , Tingkat Pendidikan , dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Uday. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(3), 2430–2457.
- Anjani, P. W., & Wirawati, N. G. P. (2018). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 2430.
<https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i03.p29>
- Arikunto Suharsimi. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta* (p. 172).
<http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62880>
- Idris, S. Fi. (2012). Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan Dan Persepsi Etis Terhadap Audit Judgement (Studi Kasus Pada Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*.
- Lisna Widyantari, Ni Wayan dan Sadha Suardikha, I. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 2302–8556.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/23355>
- Murtadha, I. A. (2018). Pengaruh Gender, Anggaran Waktu Dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgement (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) di Sumatra Barat). *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 1–19.
- Ningtias, P. D., & Diatmika, I. P. G. (2021). Pengaruh Pendidikan , Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 11(1), 1–10.
- Parnata, I. K., Faradhi, L., & Suciwati, D. P. (2015). Pengaruh gender, umur, pengalaman, tingkat pendidikan dan kompleksitas tugas terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada rumah sakit di kota denpasar. *Jurnal Valid*,

- 10(4), 9–16. <http://stieamm.ac.id/wp-content/uploads/2017/11/2-Parnata-Faradhi-Suciwati.pdf>
- Primadewi, N. M. M., Arizona, I. P. E., & Ni Putu Lisa Ernawatiningsih. (2021). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Jabatan Dan Skill Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kantor Bkpad Kabupaten Bangli. *Jurnal Karma (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(5), 1625–1635. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/karma/article/view/2781>
- Rachman, A. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT At-Taqwa Surabaya Dengan Sistem Informasi Manajemen Sebagai Variabel Intervening. *Soetomo Business Review*, 1(1), 41–51. <https://ejournal.unitomo.ac.id>
- Rosadi, R. A., & Waluyo, I. (2017). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu Dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.21831/nominal.v6i1.14337>
- Safitri, I. N., Putra, I. G. C., & Ratih, M. I. A. (2022). Pengaruh Tekanan Waktu, Pengalaman Auditor, Keahlian Auditor, Tekanan Ketaatan dan kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment pada Kantor Akuntan Publik yang Terdaftar di Bali. *Jurnal Kharisma*, 4(2), 327–338.
- Sari, I. P. (2016). PENGARUH GENDER, TEKANAN KETAATAN, KOMPLEKSITAS TUGAS, PENGALAMAN AUDITOR, PENGETAHUAN AUDITOR DAN KOMPLEKSITAS DOKUMEN AUDIT TERHADAP AUDIT JUDGEMENT (Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Pusat). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 2008–2022.
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Emba*, 1(3), 239–247.
- WIJAYA, H. (2021). The Pengaruh Desentralisasi Dan Ketidakpastian Tugas Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening. *JAK (Jurnal Akuntansi) : Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(1), 122–141. <https://doi.org/10.30656/jak.v8i1.2883>

Yendrawati, R., & Mukti, D. K. (2015). Pengaruh Gender, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja Dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgement. *Ajie*, 4(1), 1–8.
<https://doi.org/10.20885/ajie.vol4.iss1.art1>

Yuan, Z., Sun, U. Y., Effinger, A. L., & Zhang, J. (2023). Being on the Same Page Matters: A Meta-Analytic Investigation of Leader–Member Exchange (LMX) Agreement. *Journal of Applied Psychology*, *Lmx*, 2023.
<https://doi.org/10.1037/apl0001089>





Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul:

“PENGARUH GENDER, KETAATAN, KOMPLEKSITAS TUGAS, DAN PENGALAMAN PEGAWAI TERHADAP SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN”

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pernyataan. Bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner. Jawaban dari Bapak/Ibu bersifat rahasia dan hanya dipergunakan untuk keperluan akademik.

Atas waktu dan partisipasi serta partisipasi Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih banyak.

Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu:

6. STS = Sangat Tidak Setuju
7. TS = Tidak Setuju
8. N = Netral
9. S = Setuju
10. SS = Sangat Setuju

Untuk pertanyaan yang tidak ada angka pilihannya, Bapak/Ibu diminta untuk menjawab

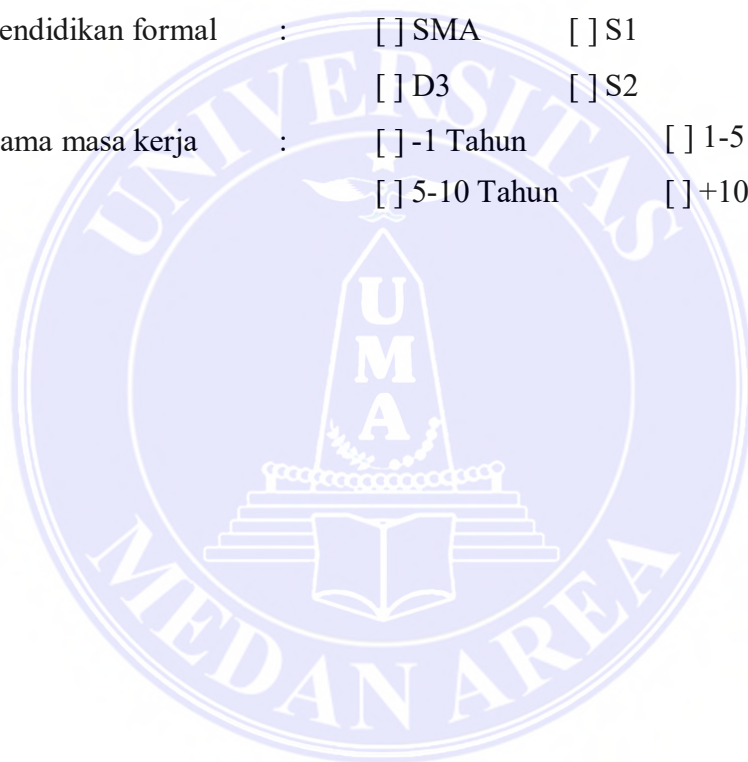
pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini.

Hormat Saya,

(Budi Prabowo)

Identitas Responden

1. Nama responden :
2. Usia :
3. Jenis kelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan formal : SMA S1 S3
 D3 S2 S4
5. Lama masa kerja : -1 Tahun 1-5 Tahun
 5-10 Tahun +10 Tahun



A. KETAATAN

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda silang (X) pada angka pilihan:

PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1. Saya tidak ingin mendapatkan masalah dengan atasan jika saya tidak memenuhi keinginan atasan untuk berperilaku menyimpang dari standar profesional.					
2. Saya khawatir saya akan dipindah keinstansi lain, jika saya tidak menuruti keinginan atasan untuk menyimpang terhadap standar profesional.					
3. Saya akan menentang keinginan atasan karena secara profesional saya telah berhasil menegakkan profesionalisme.					
4. Saya akan menuruti keinginan atasan walaupun bertentangan dengan standar profesi saya.					
5. Saya tidak ingin mendapatkan masalah dengan atasan, jika tidak menuruti keinginannya untuk menyimpang dari standar					

profesional.					
6. Saya akan menaati perintah atasan karena saya ingin terus bekerja di kantor tersebut walaupun harus bertentangan dengan standar profesional.					
7. Saya akan menaati perintah atasan walaupun saya akan memiliki beban moral karena bertentangan dengan standar profesional.					
8. Saya akan menentang perintah atasan dan memilih keluar dari pekerjaan saya jika saya dipaksa untuk melakukan hal yang bertentangan dengan standar profesional.					
9. Saya akan menentang perintah atasan karena secara moral telah berhasil menegakkan profesionalisme.					

Sumber :Siti Jamilah dan Zaenal Fanani (2007)

PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1. Alasan mengapa saya harus mengerjakan setiap jenis tugas (dari bermacam-macam tugas yang ada) sangatlah tidak jelas bagi saya.					
2. Saya selalu dapat mengetahui dengan jelas bahwa suatu tugas telah dapat saya selesaikan.					
3. Tugas yang berhubungan dengan seluruh fungsi bisnis yang ada sangatlah tidak jelas atau membingungkan.					
4. Saya selalu dapat mengetahui dengan jelas bahwa saya harus mengerjakan suatu tugas khusus.					
5. Sangatlah tidak jelas bagi saya cara mengerjakan setiap jenis tugas yang harus saya lakukan selama ini.					

Sumber :Siti Jamilah dan Zaenal Fanani (2007)

PERNYATAAN	TST	TS	N	S	SS
1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur karena pengalaman yang saya miliki.					
2. Saya dapat mengurangi kesalahan pekerjaan karena telah terbiasa mengerjakannya.					
3. Saya selalu mengikuti perkembangan dunia profesi saya sendiri melalui training (seminar, workshop, simposium, dan yang lainnya) baik yang diselenggarakan oleh kantor sendiri maupun organisasi profesi.					

Sumber :Siti Jamilah dan Zaenal Fanani (2007)

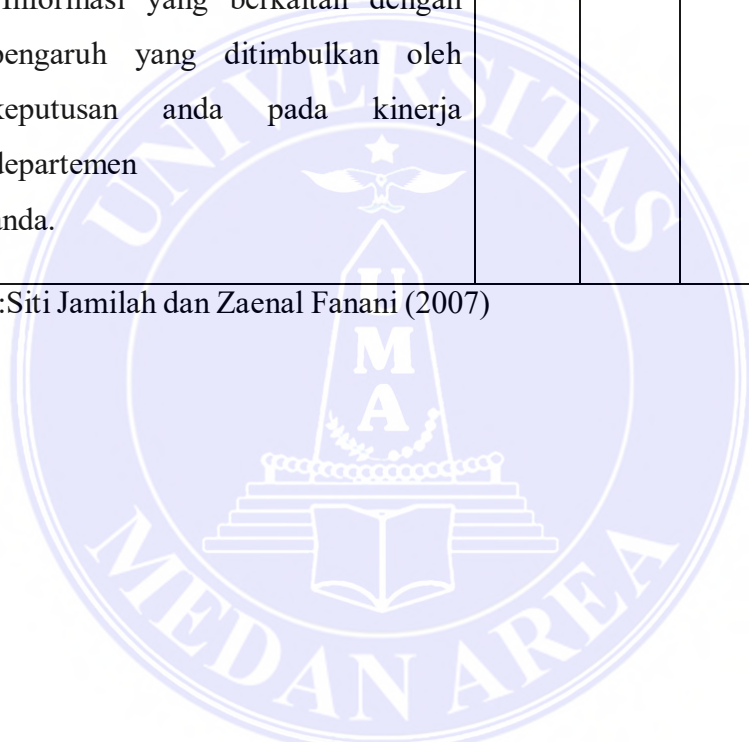
PERNYATAAN	TST	TS	N	S	SS
Broadscope (Ruang Lingkup)					
1. Informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang, misalnya peraturan baru (jika hanya informasi masa lalu yang tersedia pada departemen anda, silanglah di TST)					
2. Informasi tentang perhitungan kemungkinan terjadinya suatu peristiwa di masa yang akan datang.					
3. Informasi non ekonomi, seperti misalnya sikap pegawai, relasi kerja, sikap pemerintah, dan atasan.					
4. Informasi tentang faktor eksternal, misalnya kondisi ekonomi, pertumbuhan					

penduduk, perkembangan teknologi.					
5. Informasi non keuangan yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan seperti informasi efisiensi mesin, absensi pegawai, dan informasi perkembangan SDM.					
Timeliness					
6. Informasi yang dibutuhkan tersedia seketika ketika diminta.					
7. Informasi disampaikan pada anda segera setelah pemrosesan diselesaikan.					
8. Laporan disediakan seringkali berdasar pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan dan laporan bulanan.					
9. Tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan pada anda.					
Agregation					
10. Informasi yang disediakan pada bagian atau bidang fungsional yang berlainan dalam organisasi anda seperti					

misalnya bagian administrasi.					
11. Informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartalan, perbandingan.					
12. Informasi untuk satu departemen/bagian dimana informasi tersebut akan berpengaruh terhadap departemen /bagian lainnya.					
13. Informasi dalam bentuk yang memungkinkan anda untuk melakukan analisa “bagaimana-jika” (analisa sensitivitas).					
14. Informasi dalam format yang sesuai ke dalam model keputusan, seperti misalnya analisa aliran kas yang didiskontokan, analisa kenaikan bahan persediaan.					
15. Biaya yang terpisah ke dalam komponen tetap dan variable.					
Integration					
16. Informasi tentang pengaruh keputusan					

<p>anda terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab anda.</p>					
<p>17. Informasi tentang target yang tepat bagi aktivitas dari semua bagian dalam departemen anda.</p>					
<p>18. Informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada kinerja departemen anda.</p>					

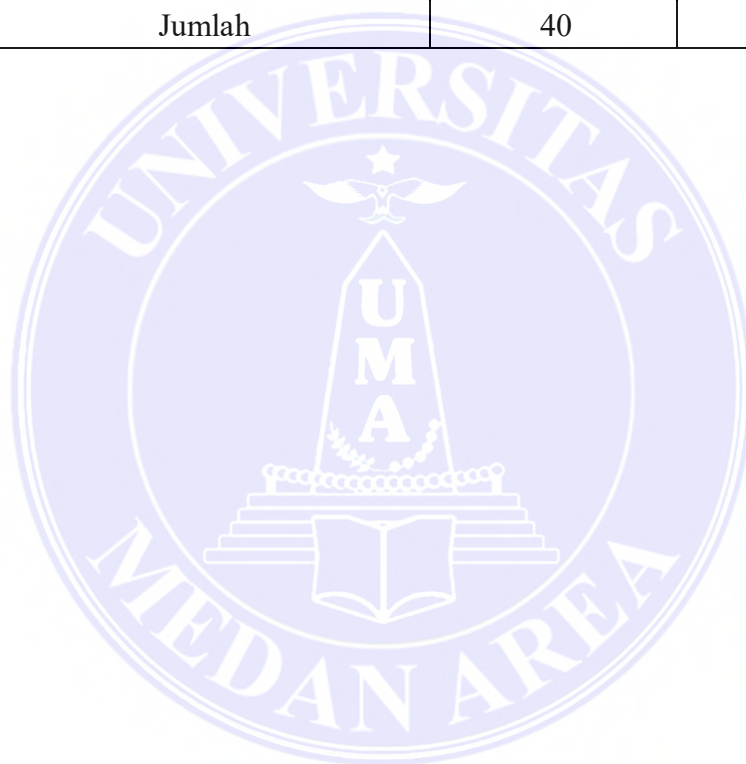
Sumber :Siti Jamilah dan Zaenal Fanani (2007)



Lampiran 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Total	Persentase
Gender		
Pria	20	50%
Wanita	20	50%
Jumlah	40	100%
Pendidikan formal		
SMA	11	27,50%
D3	4	10%
S1	24	60%
S2	1	2,50%
S3	0	0%
Jumlah	40	100
Umur		
24	0	0
25	0	0
26	0	0
27	0	0
28	0	0
29	0	0
30	1	2,50%
31	1	2,50%
32	0	0
33	0	0
34	0	0
35	3	7,50%
36	0	0
37	3	7,50%
38	3	7,50%
39	0	0
40	0	0
41	0	0
42	3	7,50%
43	0	0
44	3	7,50%
45	1	2,50%
46	0	0
47	1	2,50%

48	6	15%
49	1	2,50%
50	1	2,50%
51	1	2,50%
52	2	5%
53	0	0
54	2	5%
55	1	2,50%
56	0	0
57	3	7,50%
58	4	10%
59	0	0
60	0	0
Jumlah	40	100%



Lampiran 3 Jawaban Responden

No	KETAATAN (X2)									TotalX2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	1	2	4	2	4	2	2	4	4	25
2	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
3	1	1	4	1	4	1	2	4	3	21
4	1	2	4	1	4	1	1	4	4	22
5	1	1	4	1	4	1	1	3	3	19
6	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
7	1	1	4	1	4	1	2	3	3	20
8	1	1	4	1	4	1	4	4	4	24
9	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
10	2	2	4	1	4	2	2	4	4	25
11	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
12	1	1	4	1	4	1	2	5	5	24
13	1	1	4	1	4	1	2	5	5	24
14	1	1	4	1	4	2	2	5	5	25
15	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
16	1	1	4	1	4	1	1	5	5	23
17	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
18	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
19	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
20	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
21	2	2	3	1	4	2	2	5	5	26
22	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
23	2	2	4	2	4	2	3	4	4	27
24	1	1	4	1	4	1	3	4	4	23
25	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
26	2	2	4	2	5	2	2	4	4	27
27	1	1	4	1	4	1	2	4	4	22
28	2	2	4	2	4	2	3	4	4	27
29	2	2	5	2	4	2	2	4	4	27
30	2	2	5	2	4	2	2	4	4	27
31	2	2	5	2	4	2	2	4	4	27
32	2	2	5	2	4	2	3	4	5	29
33	2	2	4	2	4	2	3	4	4	27
34	1	1	3	1	5	1	3	4	4	23

35	2	2	3	2	5	2	2	4	4	26
36	1	1	3	2	4	3	3	4	4	25
37	2	2	3	2	5	2	3	4	4	27
38	1	1	4	2	4	2	3	4	4	25
39	2	2	4	2	4	2	3	4	4	27
40	1	1	2	1	3	2	2	4	4	20

No	KOMPLEKSITAS TUGAS (X3)					TotalX3
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	2	3	2	15
2	3	4	2	3	2	14
3	4	4	2	4	2	16
4	3	4	2	4	3	16
5	3	4	2	4	2	15
6	3	4	2	4	2	15
7	4	4	2	5	3	18
8	3	4	2	4	2	15
9	3	4	2	4	2	15
10	3	4	2	4	2	15
11	3	4	2	4	2	15
12	3	4	2	4	2	15
13	3	4	2	4	2	15
14	3	4	2	4	2	15
15	4	4	3	5	2	18
16	3	4	2	4	2	15
17	3	4	3	4	2	16
18	3	4	3	4	3	17
19	4	4	3	4	2	17
20	3	4	2	4	2	15
21	3	5	2	3	2	15
22	3	4	2	4	2	15
23	4	4	2	4	2	16
24	3	3	2	3	2	13
25	5	5	2	5	3	20
26	3	4	2	4	2	15
27	3	4	2	4	2	15
28	4	5	2	4	2	17
29	4	5	2	4	2	17
30	4	4	2	4	2	16
31	3	5	2	4	3	17
32	4	5	2	4	2	17
33	4	5	2	4	2	17

34	5	5	2	4	2	18
35	4	5	2	4	3	18
36	4	5	2	4	3	18
37	4	5	2	4	3	18
38	5	5	2	5	3	20
39	5	5	3	5	3	21
40	3	4	2	3	3	15

No	PENGALAMAN PEGAWAI (X4)			TotalX4
	P1	P2	P3	
1	4	4	4	12
2	3	3	3	9
3	5	4	5	14
4	4	4	4	12
5	4	4	4	12
6	5	5	4	14
7	4	5	5	14
8	4	4	4	12
9	5	5	4	14
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	5	5	4	14
14	4	4	4	12
15	4	5	5	14
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	5	5	14
21	4	4	4	12
22	5	5	4	14
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	5	5	4	14
28	4	4	4	12
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	4	5	5	14

33	4	4	4	12
34	5	4	5	14
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	5	4	5	14
38	4	4	4	12
39	5	4	5	14
40	4	4	4	12

No	SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (Y)																		TotalY
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	87
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	81
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	72
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	77
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	72
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	71
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	66
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	69
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	69
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	75
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	75
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
15	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	76
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	75
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	73
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	69
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	74
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72

4																			
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
34	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	79
35	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	87
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72

Lampiran 4 Uji Kualitas Data
Uji Kualitas Data X2

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TotalX2
P1	Pearson Correlation	1	,896**	,187	,722**	,313	,666**	,268	,003	,117	,835*
	Sig. (1-tailed)		,000	,125	,000	,025	,000	,047	,492	,236	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,896**	1	,194	,731**	,280	,649**	,137	-,016	,096	,791**
	Sig. (1-tailed)	,000		,115	,000	,040	,000	,199	,462	,277	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,187	,194	1	,190	-,099	-,127	-,096	-,083	,021	,266
	Sig. (1-tailed)	,125	,115		,120	,271	,217	,278	,305	,448	,049
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,722**	,731**	,190	1	,296	,800**	,415**	-,134	-,006	,822**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,120		,032	,000	,004	,205	,486	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,313	,280	-,099	,296	1	,076	,157	-,040	-,035	,334
	Sig. (1-tailed)	,025	,040	,271	,032		,320	,167	,404	,416	,018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	,666**	,649**	-,127	,800**	,076	1	,353	,064	,154	,745**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,217	,000	,320		,013	,348	,172	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

P7	Pearson Correlation	,268	,137	-,096	,415**	,157	,353	1	-,067	,028	,482**
	Sig. (1-tailed)	,047	,199	,278	,004	,167	,013		,341	,431	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	,003	-,016	-,083	-,134	-,040	,064	-,067	1	,879**	,280
	Sig. (1-tailed)	,492	,462	,305	,205	,404	,348	,341		,000	,040
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	,117	,096	,021	-,006	-,035	,154	,028	,879**	1	,421**
	Sig. (1-tailed)	,236	,277	,448	,486	,416	,172	,431	,000		,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TotalX2	Pearson Correlation	,835**	,791**	,266	,822**	,334	,745**	,482**	,280	,421**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,049	,000	,018	,000	,001	,040	,003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Uji Kualitas Data X3

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TotalX3
P1	Pearson Correlation	1	,616**	,141	,523*	,331	,847*
	Sig. (1-tailed)		,000	,192	,000	,019	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,616**	1	-,074	,294	,406*	,721*
	Sig. (1-tailed)	,000		,325	,033	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,141	-,074	1	,302	,106	,345
	Sig. (1-tailed)	,192	,325		,029	,258	,015
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,523**	,294	,302	1	,336	,736*
	Sig. (1-tailed)	,000	,033	,029		,017	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,331*	,406**	,106	,336*	1	,634**
	Sig. (1-tailed)	,019	,005	,258	,017		,000

N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,847**	,721**	,345	,736**	,634**	1
TotalX3 Sig. (1-tailed)	,000	,000	,015	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Uji Kualitas Data X4

Correlations

		P1	P2	P3	TotalX4
P1	Pearson Correlation	1	,524**	,445**	,819**
	Sig. (1-tailed)		,000	,002	,000
	N	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,524**	1	,445**	,819**
	Sig. (1-tailed)	,000		,002	,000
	N	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,445**	,445**	1	,777**
	Sig. (1-tailed)	,002	,002		,000
	N	40	40	40	40
TotalX4	Pearson Correlation	,819**	,819**	,777**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Kualitas Data Y

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TotalY
P1	Pearson Correlation	1	,513**	,474**	,698**	,370**	,820**	,536**	,634**	,474**	,552**	,614**	,459**	,121	,421	,236	,245	,463**	,592**	,778**
	Sig. (1-tailed)		,000	,001	,000	,009	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,148	,003	,071	,064	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

P2	Pearson	,513	,01	,716	,820	,268	,317	,22	,299	,000	,000	,000	,228	,192	,299	,000	,289	,412	
	Correlation																		
	Sig. (1-tailed)	,000	,500	,000	,000	,047	,023	,055	,031	,000	,000	,000	,078	,181	,031	,000	,035	,004	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P3	Pearson	,474	,01	,331	,806	,400	,22	,309	,252	,514	,659	,429	,421	,40	,063	,492	,592	,609	
	Correlation																		
	Sig. (1-tailed)	,001	,500	,019	,000	,005	,052	,026	,096	,000	,000	,001	,003	,003	,005	,054	,001	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P4	Pearson	,698	,716	,331	,562	,866	,566	,443	,514	,385	,191	,120	,300	,294	,302	,385	,113	,413	,681
	Correlation																		
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,019	,000	,000	,002	,000	,007	,012	,030	,030	,033	,029	,007	,007	,004	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P5	Pearson	,370	,006	,862	,511	,222	,338	,42	,370	,431	,488	,332	,333	,229	,112	,178	,349	,490	,639
	Correlation																		
	Sig. (1-tailed)	,009	,500	,000	,000	,021	,002	,061	,009	,003	,001	,018	,000	,019	,095	,036	,014	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P6	Pearson	,820	,820	,466	,822	,31	,434	,513	,400	,465	,22	,183	,172	,356	,173	,220	,185	,473	,649
	Correlation																		
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,021	,002	,061	,009	,003	,001	,018	,000	,019	,095	,036	,014	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

P7	Sig.																			
	(1-tailed)	,000	,000	,005	,000	,021	,003	,000	,005	,001	,063	,029	,045	,012	,043	,086	,027	,001	,000	
)																			
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pears																			
	on	,536	,268		,566	,438	,434	,811	,645	,473	,564	,507	-						,464	
	Correlation	**	*	.61	**	**	**	**	**	**	**	**	.30	.48	.10	.16	.44	.21	**	0**
	Sig.																			
	(1-tailed)	,000	,047	,052	,000	,002	,003	,000	,000	,001	,000	,027	,062	,050	,091	,088	,029	,001	,000	
)																			
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Pears																				
on	,634	,317	,309	,443	,249	,513	,845	,791	,597	,649	,600	,142	,293	,275	,012	,171	,311	,549	,693	
Correlation	**	*	*	**	**	**	**	**	**	**	**	.42	*	*	.12	.71	*	**	3**	
Sig.																				
(1-tailed)	,000	,023	,026	,002	,061	,000	,000	,000	,000	,000	,091	,033	,043	,070	,046	,025	,000	,000		
)																				
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Pears																				
on	,474	,202	,211	,514	,370	,400	,673	,797	,391	,499	,448	,172	,429	,421	-	,399	,327	,444	,679	
Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	.72	**	**	.59	**	*	**	9**	
Sig.																				
(1-tailed)	,001	,055	,096	,000	,009	,005	,000	,000	,005	,002	,044	,003	,003	,059	,005	,020	,002	,000		
)																				
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Pears																				
on	,552	,299	,552	,385	,431	,465	,464	,549	,399	,511	,522	,535	,500	,627	,160	,107	,381	,518	,742	
Correlation	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	.60	.07	**	**	2**	
Sig.																				
(1-tailed)	,000	,031	,000	,007	,003	,001	,001	,000	,005	,000	,000	,001	,000	,061	,055	,008	,000	,000		
)																				
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

P1 1	Pears on	,614	,00	,614	,188	,488	,207	,507	,600	,448	,522	,615	,406	,399	,161	,135	,610	,747	,736**
	Correlation	**	00	**	97	**	45	**	**	**	**	**	**	**	61	35	**	**	**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,1201	,001	,063	,000	,000	,002	,000	,000	,005	,005	,160	,202	,000	,000	,000
P1 2	Pears on	,459	,000	,459	,132	,383	,103	,142	,172	,535	,615	,601	,652	,663	,021	,200	,564	,484	,590**
	Correlation	**	00	**	20	*	83	30	42	72	**	**	**	**	21	00	**	**	**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,001	,230	,118	,129	,427	,191	,144	,000	,000	,000	,000	,448	,107	,000	,001	,000
P1 3	Pears on	,169	,000	,429	,300	,533	,172	,248	,293	,429	,500	,406	,652	,498	,029	,197	,262	,439	,594**
	Correlation	**	00	**	*	**	72	48	*	**	**	**	**	**	29	97	62	**	**
	Sig. (1-tailed)	,148	,000	,003	,030	,000	,145	,062	,033	,003	,001	,005	,000	,001	,429	,112	,051	,002	,000
P1 4	Pears on	,421	,228	,421	,294	,329	,356	,156	,275	,421	,627	,399	,663	,498	1	,20	,412	,527	,642**
	Correlation	**	28	**	*	*	10	*	**	**	**	**	**	**	53	18	**	**	**
	Sig. (1-tailed)	,003	,078	,003	,033	,019	,012	,250	,043	,003	,000	,005	,000	,001	,374	,088	,004	,000	,000
P1 5	Pears on	,236	,192	,039	,302	,212	,173	,216	,012	,105	,161	,161	,021	,029	,053	,190	,365	,221	,335*
	Correlation	**	92	39	*	*	12	16	12	59	60	61	21	29	53	**	*	*	**
	Sig. (1-tailed)	,003	,078	,003	,033	,019	,012	,250	,043	,003	,000	,005	,000	,001	,374	,088	,004	,000	,000

P1	Sig.																			
	(1-tailed)	,071	,118	,405	,029	,095	,143	,091	,470	,359	,161	,160	,448	,429	,374	,006	,049	,085	,017	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P1	Pearson Correlation	,245	,299	-,061	,385	,178	,220	,144	,171	,399	,107	,135	,200	,197	,218	,390	,198	,345	,496	
	Sig.																			
	(1-tailed)	,064	,031	,354	,007	,136	,086	,188	,146	,005	,255	,202	,107	,112	,088	,006	,000	,015	,001	
P1	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
	Pearson Correlation	,463	,000	,463	,133	,349	,185	,121	,311	,327	,381	,310	,664	,539	,262	,412	,265	,698	,613	
	Sig.																			
P1	(1-tailed)	,001	,500	,001	,207	,014	,127	,229	,025	,020	,008	,000	,000	,051	,004	,049	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
	Pearson Correlation	,592	,289	,592	,413	,490	,473	,464	,549	,444	,518	,547	,784	,439	,427	,521	,345	,613	,809	
P1	Sig.																			
	(1-tailed)	,000	,035	,000	,004	,001	,001	,001	,000	,002	,000	,000	,001	,002	,000	,085	,015	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P1	Pearson Correlation	,778	,412	,609	,681	,639	,649	,630	,693	,679	,742	,736	,590	,594	,642	,335	,496	,653	,809	
	Sig.																			
	(1-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,017	,001	,000	,000	
P1	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Uji Realibilitas Data X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	9

Uji Realibilitas Data X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	5

Uji Realibilitas Data X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	3

Uji Realibilitas Data Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	18

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2	40	19	29	23,90	2,479
X3	40	13	21	16,25	1,721
X4	40	9	14	12,57	1,107
Y	40	66	87	73,20	4,096
Valid N (listwise)	40				

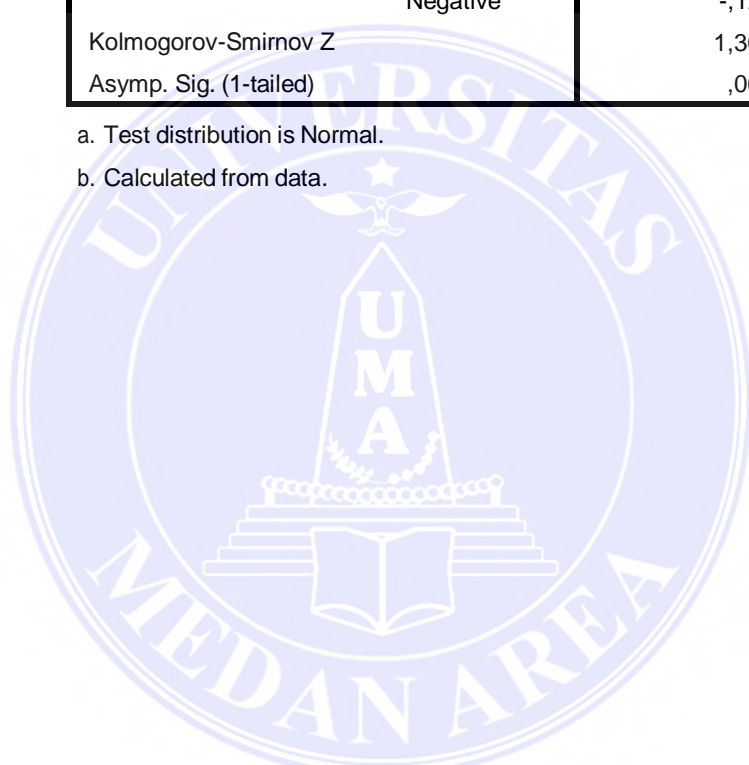


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

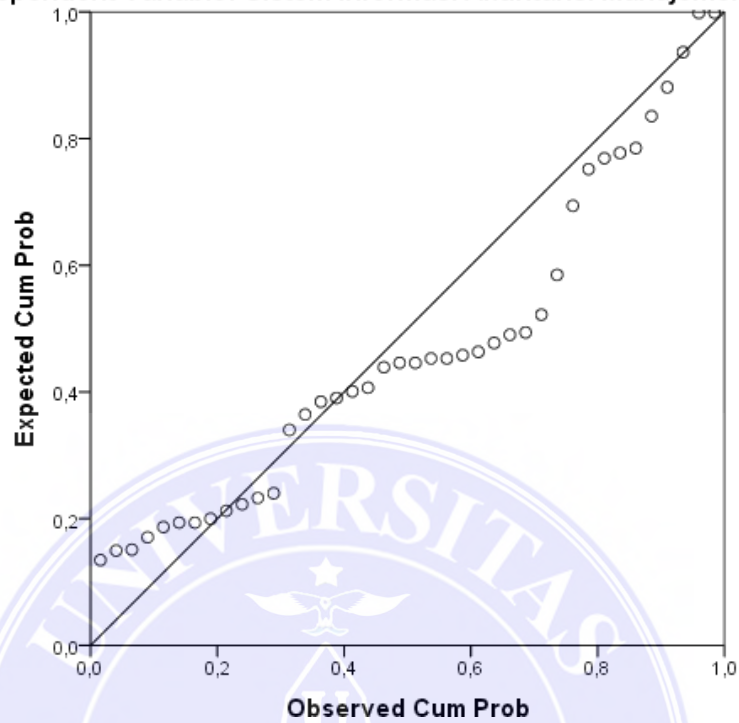
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,73542588
	Absolute	,206
Most Extreme Differences	Positive	,206
	Negative	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		1,305
Asymp. Sig. (1-tailed)		,066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen



Uji Multikolieniritas (Tolerance dan VIF)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	88,795	10,719		8,284	,000		
Gender	2,941	1,284	,361	2,290	,028	,945	1,058
Ketaatan	,095	,268	,057	,356	,724	,901	1,110
Kompleksitas Tugas	,069	,401	,029	,173	,864	,839	1,192
Pengalaman Pegawai	,987	,594	,265	1,661	,106	,922	1,084

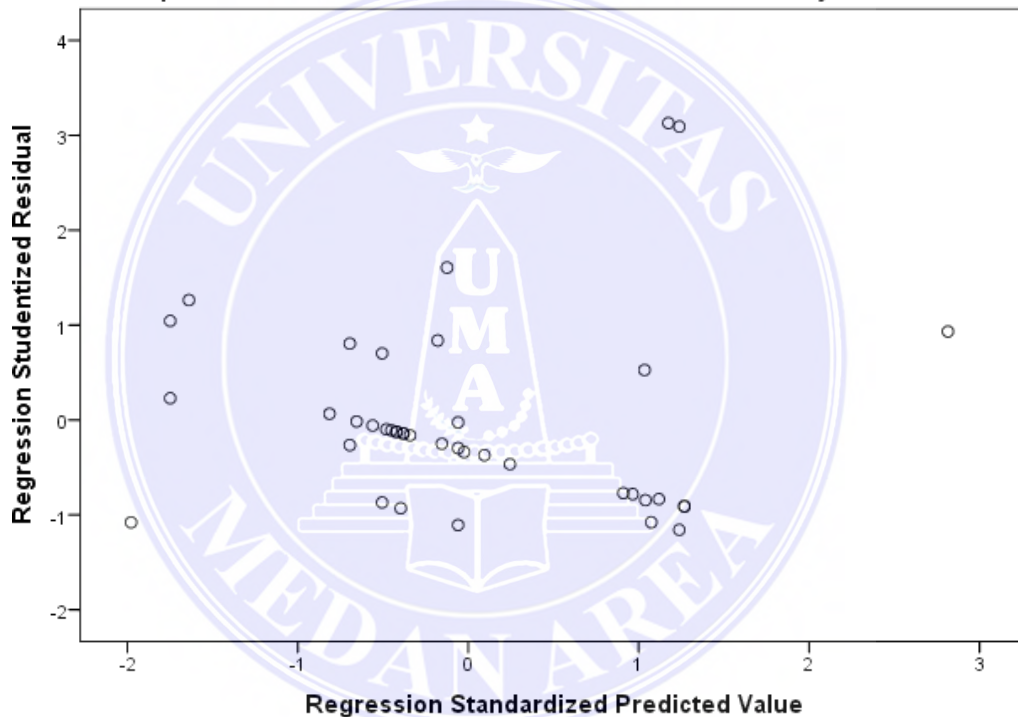
a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Uji Heterokedastisitas (Uji Park) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	82,913	10,247		8,091	,000
1 Gender	2,941	1,284	,361	2,290	,028
Ketaatan	,095	,268	,057	,356	,724
kompleksitas tugas	,069	,401	,029	,173	,864
pengalaman pegawai	,987	,594	,265	1,661	,106

Scatterplot

Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen



a. Dependent Variable: sistem informasi akuntansi manajemen

Lampiran 7 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1				
(Constant)	88,795	10,719		8,284	,000
Gender	-2,941	1,284	-,361	-2,290	,028
Ketaatan	,095	,268	,057	,356	,724
Kompleksitas Tugas	-,065	,401	-,029	-,173	,864
Pengalaman Pegawai	-,987	,594	-,265	-1,661	,106

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Lampiran 8 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1				
(Constant)	88,795	10,719		8,284	,000
Gender	-2,941	1,284	-,361	-2,290	,028
Ketaatan	,095	,268	,057	,356	,724
Kompleksitas Tugas	-,065	,401	-,029	-,173	,864
Pengalaman Pegawai	-,987	,594	-,265	-1,661	,106

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422 ^a	,178	,085	3,943

a. Predictors: (Constant), pengalaman pegawai, ketaatan, gender, kompleksitas tugas

