

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, HUMAN CAPITAL DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Manajemen Keuangan PT. Semen Padang)**

*EFFECT OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM, HUMAN CAPITAL AND ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY ON MANAGERIAL PERFORMANCE (Case Study In Management Employee PT. Semen Padang)*

**Chairul Sani, Yuli Andriany**

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

[chairulsani06@gmail.com](mailto:chairulsani06@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada karyawan bidang manajemen PT. Semen Padang baik secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial, karena berdasarkan hasil uji  $t$  didapatkan nilai  $t$  hitung (4,676) >  $t$  tabel (2,005) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . 2. Human Capital berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial, karena berdasarkan hasil uji  $t$  didapatkan nilai  $t$  hitung (6,026) >  $t$  tabel (2,005) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . 3. Ketidakpastian Lingkungan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial, karena berdasarkan hasil uji  $t$  didapatkan nilai  $t$  hitung (-0,098) <  $t$  tabel (2,005) dan nilai probabilitas sebesar  $0,414 > 0,05$ . 4. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial, karena berdasarkan hasil uji  $F$  didapatkan nilai  $F$  hitung (71,007) >  $F$  tabel (4,01) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .

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

**Abstract**

This study aims to determine the effect of management accounting information systems, human capital and environmental uncertainty on managerial performance of employees in the management field of PT. Semen Padang, either partially or simultaneously. The data collection method used in this research is field research and library research. Methods of data analysis in this study using multiple regression. The results of this study indicate that: 1. The Management Accounting Information System has a significant and significant effect on Managerial Performance, because based on the results of the  $t$  test, the  $t$  value (4.676) >  $t$  table (2.005) and the probability value is  $0.000 < 0.05$ . 2. Human Capital has a significant and significant effect on Managerial Performance, because based on the results of the  $t$  test, the  $t$  value (6.026) >  $t$  table (2.005) and the probability value is  $0.000 < 0.05$ . 3. Environmental Uncertainty has no and insignificant effect on Managerial Performance, because based on the results of the  $t$  test, the  $t$  value (-0.098) <  $t$  table (2.005) and the probability value is  $0.414 > 0.05$ . 4. Management Accounting Information System, Human Capital and Environmental Uncertainty simultaneously have an effect and are significant on Managerial Performance, because based on the results of the  $F$  test, the calculated  $F$  value (71.007) >  $F$  table (4.01) and a probability value of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** Management Accounting Information Systems, Human Capital, Environmental Uncertainty, Managerial Performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Peningkatan kinerja suatu badan usaha khususnya manajerial membutuhkan sistem akuntansi manajemen. Salah satu peran penting sistem akuntansi manajemen adalah menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan pada waktu yang tepat. Informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen dapat membantu para manajer dalam pengendalian aktifitas dan pengurangan ketidakpastian sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Informasi akuntansi manajemen yang dihasilkan oleh sistem tersebut dapat berupa berbagai macam format yang disesuaikan dengan kebutuhan manajemen dalam perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan (Gordon dan Narayana, 2014:34).

Sistem informasi akuntansi manajemen diperlukan oleh berbagai tingkat manajemen, baik manajemen atas, manajemen menengah, maupun manajemen bawah. Sistem informasi akuntansi manajemen dapat menjadi salah satu bahan bagi manajemen untuk membuat pedoman keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial secara umum. Pada dasarnya informasi yang dibutuhkan oleh setiap tingkat manajemen berbeda satu sama lainnya. Keputusan yang dibuat oleh manajemen bawah biasanya adalah keputusan yang terstruktur artinya bahwa keputusan tersebut bersifat rutin atau berulang dan terdapat prosedur atau metode yang jelas untuk menanganinya. Jenis sistem informasi akuntansi manajemen yang diperlukan pada tingkat ini umumnya sudah diketahui dan akan sama untuk masing-masing jenis keputusan.

Manajemen tingkat atas bertanggung jawab atas keseluruhan organisasi meliputi penentuan tujuan organisasi, menetapkan strategi, mengawasi lingkungan eksternal, serta mengambil keputusan yang mempengaruhi organisasi secara keseluruhan. Manajemen menengah seperti kepala cabang, memerlukan informasi yang dapat digunakan untuk mengendalikan dan menilai kinerja unit operasi. Tujuannya sejalan dengan sasaran dan rencana manajemen tingkat atas serta menerapkan strategi sub unit untuk mencapai tujuan organisasi (Draft, 2017:19).

Begitu pula dengan human capital merupakan kunci perusahaan agar dapat memenangkan persaingan. Apabila perusahaan-perusahaan tersebut mengacu pada perkembangan yang ada yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan, maka perusahaan-perusahaan di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Totanan (2014:27) sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya sumber daya manusia yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Penilaian kinerja berbasis human capital merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan perusahaan kedepan. Human capital merupakan salah satu komponen utama dari intellectual capital (intangibile asset) yang dimiliki oleh perusahaan.

Perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya. Tentunya hal ini berdampak positif bagi perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja sumber daya manusia meningkat pula kinerja manajerial karena pada intinya manusialah yang akan mengimplementasikan dalam kinerja manajerial.

Ketidakpastian lingkungan adalah variabel lain yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi didefinisikan sebagai rasa ketidakmampuan individu untuk memprediksi sesuatu yang terjadi di lingkungan secara akurat (Miliken, 2017). Ketidakpastian lingkungan merupakan salah satu faktor yang sering menyebabkan organisasi melakukan penyesuaian terhadap kondisi organisasi dengan lingkungan.

PT. Semen Padang adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Semen Indonesia Tbk. yang merupakan perusahaan semen yang terbesar di Sumatera Barat. PT. Semen Padang yang berlokasi di kelurahan Indarung, Lubuk Kilangan mempekerjakan sekitar sepuluh ribuan karyawan yang ditempatkan diberbagai bidang. Sebagai salah satu pabrik tertua di Indonesia, PT. Semen Padang memiliki target produksi yang tidak sedikit dan harus dipeuhi setiap periodenya. Dalam memenuhi target produksi tersebut, seluruh pegawai terutama pada tingkat manajerial harus mampu bekerja keras demi tercapainya target produksi. Standar kinerja manajerial ini harus tercapat agar pegawai pada tingkatan manajerial tidak terkena sanksi penurunan jabatan oleh induk perusahaan.

Selain itu pencemaran lingkungan akibat peningkatan produksi semakin parah, salah satunya adalah permasalahan pada tahun 2010, dimana Warga Ranah Cubadak mengeluhkan pencemaran udara akibat limbah debu yang berasal dari pabrik PT Semen Padang. Debu semen tersebut mengotori lingkungan pemukiman warga, melekat di atap-atap rumah, dan membuat kualitas udara melebihi baku mutu lingkungan yang mengakibatkan gangguan kesehatan bagi masyarakat sekitar pabrik. Debu semen itu juga membuat Ibu-ibu harus menyapu halaman rumah mereka sampai lima kali sehari dan anak-anak tidak bisa bermain di halaman rumah. Jika hujan turun jalanan disekitar komplek menjadi licin, akibatnya sering terjadi kecelakaan dan bahkan telah merenggut nyawa.

Masalah ini penting untuk diteliti karena melihat fenomena diatas, maka kinerja perusahaan termasuk rendah. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan ini. Selain itu, dari kasus tersebut tampak bahwa perusahaan di atas tidak siap dengan ketidakpastian lingkungan yang terjadi sehingga dapat disimpulkan bahwa seharusnya masalah tersebut bisa dihindari, jika manajemen perusahaan tanggap dan dapat beradaptasi dengan ketidakpastian lingkungan yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada karyawan bidang manajemen PT. Semen Padang ?
2. Apakah human capital berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada karyawan bidang manajemen PT. Semen Padang ?
3. Apakah ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada karyawan bidang manajemen PT. Semen Padang ?
4. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada karyawan bidang manajemen PT. Semen Padang ?

## LANDASAN TEORI

### **Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut Charles T. Homgren (2015:32) sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu proses identifikasi, pengukuran, akumulasi, analisa, penyiapan, penafsiran dan komunikasi tentang informasi yang membantu masing-masing eksekutif untuk memenuhi tujuan organisasi. Menurut Henry Simamora (2014:2) sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu proses pengidentifikasian, pengukuran, penghimpunan, penganalisisan, penyusunan, penafsiran dan penyampaian informasi yang dapat membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen (Hansen dan Mowen, 2017:4). Sistem informasi akuntansi manajemen tidak terikat oleh suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari masukan, proses dan keluarannya. Kriteria tersebut fleksibel dan berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai manajemen.

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran dengan menggunakan masukan dan memrosesnya untuk mencapai tujuan khusus manajemen (Laela Sari, 2015:2). Proses adalah inti dari suatu sistem informasi akuntansi manajemen dan digunakan untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang memenuhi tujuan suatu sistem. Suatu proses dapat dijelaskan oleh aktivitas seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan dan pengelolaan informasi. Keluarannya dapat berupa laporan khusus, biaya produk, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja dan bahkan komunikasi personal.

### **Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut Achmad Bashirudin (2015:53) terdapat beberapa indikator dalam mengukur sistem informasi akuntansi manajemen, yaitu :

1. Informasi yang terdapat pada akuntansi manajemen, hal ini mencakup informasi yang memiliki cakupan yang luas, informasi yang lengkap, meliputi aspek ekonomi dan non-ekonomi informasi lebih ringkas namun mencakup hal-hal penting dan informasi sebagai masukan dalam pengambilan keputusan
2. Efektifitas pekerjaan, hal ini mencakup meningkatkan efisiensi kerja manajer, informasi mencerminkan kompleksitas dan sistematis, saling keterkaitan informasi berbagai divisi, berdampak pada divisi lain dan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi

### **Human capital**

Bontis et al., (2015:4) menyatakan bahwa intellectual capital adalah faktor yang terdiri dari human capital, social capital, and organisational capital. Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan, kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu perusahaan. Menurut Stewart (2017:12) human capital diartikan sebagai manusia yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun

tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan.

Human capital merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang yang dapat di gunakan untuk menghasilkan layanan professional dan economic rent. Teori human capital membedakan human capital dalam industry-specific human capital (Coff, 2017). Firm-specific human capital merupakan pengetahuan mengenai rutinitas dan prosedur yang khas dari sebuah perusahaan, yang membatasi nilai tersebut keluar dari perusahaan tersebut. Industry-specific human capital merupakan pengetahuan rutinitas yang khas dalam suatu industri yang tidak dapat ditransfer ke industri lain.

### **Indikator Human Capital**

Menurut Achmad Bashirudin (2015:60) terdapat beberapa indikator dalam mengukur human capital, yaitu :

1. Pekerjaan yang dilakukan, dengan mencakup hal hal kemampuan pribadi, pengalaman, jaringan atau koneksi, tanggung jawab dan memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan
2. Orientas pekerjaan, dengan mencakup hal hal seperti berani mengambil resiko, mampu membagi dan mendelasikan tugas pada pegawai, berorientasi pada pelayanan, dapat berkomunikasi dengan baik, inovasi dan pengambilan resiko

### **Ketidakpastian Lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan yang dimaksud adalah persepsi responden atas ketidakmampuan individu untuk menilai probabilitas dirinya sebesar keputusan yang telah dibuat, akan gagal atau berhasil yang disebabkan karena kesulitan untuk memprediksi kemungkinan yang akan terjadi. Teori kontinjensi atas ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan yang dipelopori oleh Burn & Stalker dalam Oktavianus (2014:15), menyebutkan mencoba mengidentifikasi tipe struktur dan praktik manajemen yang tepat untuk berbagai kondisi yang lingkungannya berbeda. Kedua peneliti tersebut menyimpulkan bahwa organisasi yang mekanis (dengan ciri pembagian tugas yang spesifik dan tegas) tepat untuk lingkungan yang stabil sedangkan organisasi yang organis (dengan ciri dan kontrol lebih sulit dalam situasi operasi yang tidak pasti disebabkan oleh kejadian-kejadian dimasa akan datang tidak dapat diprediksi.

Miliken dalam Listeria (2014) menyatakan bahwa ketidakpastian merupakan rasa ketidakmampuan individu dalam memprediksi sesuatu secara tepat. Ketidakpastian lingkungan sebagai ketidakmampuan individu untuk menilai probabilitas seberapa besar keputusan yang telah dibuat akan gagal atau berhasil yang disebabkan karena kesulitan untuk memprediksi situasi disekitarnya sehingga mencoba untuk melakukan sesuatu untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan, individu akan menghadapi keterbatasan dalam memperoleh informasi dari lingkungan. Sehingga tidak dapat mengetahui kegagalan dan keberhasilan terhadap hasil keputusan yang telah dibuatnya.

Menurut Miliken dalam Listeria (2014) ada tiga tipe ketidakpastian lingkungan. Pertama, ketidakpastian keadaan yaitu seseorang merasakan ketidakpastian keadaan jika ia merasakan bahwa lingkungan organisasi tidak dapat diprediksi, Kedua, ketidakpastian pengaruh berkaitan dengan ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi pengaruh ini meliputi sifat, kedalaman dan waktu. Ketiga, ketidakpastian respon untuk memahami pilihan respon yang tersedia bagi organisasi dan manfaat tiap-tiap respon didefinisikan sebagai ketiadaan pengetahuan tentang pilihan ketidakpastian

respon dan ketidakmampuan memprediksi konsekuensi yang mungkin timbul sebagai akibat pilihan respon.

### **Indikator Ketidakpastian Lingkungan**

Miliken dalam Nurmala (2014:12) ketidakpastian lingkungan memiliki indikator-indikator yang meliputi, yaitu :

1. Effect uncertainty. Ketidakmampuan memprediksi pengaruh lingkungan di masa yang akan datang terhadap organisasi, pengaruh ini meliputi kedalaman dan waktu
2. Response uncertainty. Ketiadaan pengetahuan tentang pilihan ketidakpastian respon dan ketidakmampuan memprediksi konsekuensi yang mungkin timbul sebagai akibat pilihan respon.
3. Stated uncertainty. Seseorang merasakan ketidakpastian keadaan jika ia merasakan bahwa lingkungan organisasi tidak dapat diprediksi.

### **Kinerja Manajerial**

Anwar (2015) menyatakan bahwa kinerja manajerial merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan di komunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan dengan atasannya langsung.

Kinerja manajerial merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi pada organisasi. Secara umum, kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang efektif adalah apabila tujuan dari anggaran tercapai dan partisipasi dari bawahan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan (Bastian, dalam Agripa Fernando, 2015).

Kinerja manajerial sebagai kecakapan manajer dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negoisasi dan representasi. Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Winadarta membahas konsep kinerja dalam kaitannya dengan kinerja manajemen, dan mendefinisikan kinerja manajemen berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang dimasukkan ke dalam konstruk kinerja manajemen tersebut, yaitu perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan staf, negosiasi, dan perwakilan. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas. Berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan kinerja individu dengan kelompok .

### **Indikator Kinerja Manajerial**

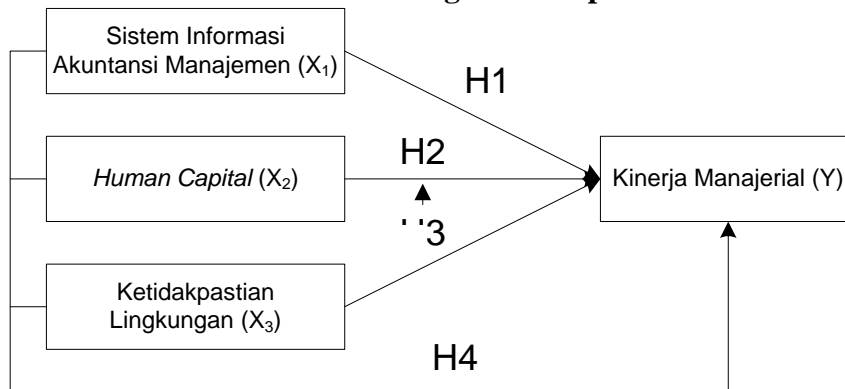
Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja manajerial dalam penelitian, pengukuran variable ini menggunakan instrumen yang di kembangkan oleh Agripa Fernando (2015: 41).

1. Target kerja, yaitu sesuatu proses kerja yang telah dilakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan memberikan beberapa prosedur yang ada dalam perusahaan.
2. Ketepatan dan kesesuaian yaitu suatu pencapaian dari sesuatu pekerjaan yang sesuai dengan yang telah ditentukan
3. Inovasi dan ide baru mengembangkan ide dan cara baru yang berbeda dari sebelumnya atau yang telah ada memberikan mamfaat dan inovator bagi orang lain.
4. Reputasi kerja adalah salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada suatu organisasi.

5. Keefesienan yaitu kemampuan usaha dalam meraih tujuan yang ingin dicapai, efisien sering dikaitkan pada tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan atau dalam organisasi.
6. Taat norma- norma yaitu kebiasaan atau ketentuan yang sudah menjadi keharusan bagi para anggota masyarakat mengakui dan mamatuhi sekaligus memberi sanksi bagi yang tidak mengikuti.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



### Hipotesis

- H1. Diduga sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Semen Padang.
- H2. Diduga human capital berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Semen Padang.
- H3. Diduga ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Semen Padang.
- H4. Diduga sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Semen Padang.

### METODE PENELITIAN

#### Metode Pengumpulan Data

Riset Lapangan (field research), yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.

Riset Kepustakaan (library research), yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

#### Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan PT. Semen Padang. Kuisisioner pada penelitian ini disusun oleh penulis berdasarkan indikator yang dipakai dan disesuaikan dengan kondisi PT. Semen Padang.

Wawancara, adalah suatu bentuk komunikasi lisan yang dilakukan secara terstruktur oleh dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun jarak jauh, untuk membahas dan menggali informasi tertentu guna mencapai tujuan tertentu pula

Dokumentasi, adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan, wasiat, buku, undang-undang, dan sebagainya.

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kualitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis terhadap kepada karyawan keuangan PT. Semen Padang.

### **Sumber Data**

Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

Data Sekunder, adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### **Populasi**

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:17). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan bidang manajemen keuangan PT. Semen Padang yang berjumlah 57 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Metode pengambil sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling. Menurut Arikunto (2015) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. Lebih lanjut Arikunto (2015) menjelaskan penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun sampel pada penelitian ini menggunakan pegawai dibidang manajemen keuangan PT. Semen Padang yang berjumlah 57 orang.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan uji validitas, menurut (Imam Ghazali, 2014) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir (X) dengan skor total (Y). Bila korelasi tiap butir instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka tiap butir instrumen tersebut merupakan construct yang kuat. Sebaliknya bila korelasi tiap butir instrumen besarnya di bawah 0,3, maka butir instrumen tersebut tidak valid (Imam Ghazali, 2014).



### Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2014) mendefinisikan uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengukur apakah data reliable atau handal dan dapat digunakan dalam pengolahan data dalam penelitian ini, dengan menggunakan koefisien alpha cronbach. Apabila nilai koefisien alpha cronbach  $> 0,60$  maka data dapat dinyatakan reliable atau handal.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  (Imam Ghozali, 2014: 160-165).

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2014: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2014). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara sresid dan zpred, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-standardized (Ghozali, 2014).

### Metode Analisis Data

#### Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisa ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara pengujian data ke dalam table distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan ( dalam hal ini nilai rata-rata, median, modus dan nilai disperse). Analisa ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

#### Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu, (Agussalim M, 2015:82), bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja manajerial

a = nilai konstanta

- b1 = koefisien parameter (SIAM)
- b2 = koefisien parameter (HC)
- b3 = koefisien parameter (KL)
- X1 = SIAM
- X2 = Human Capital
- X3 = ketidakpastian lingkungan
- e = residual error

Untuk memudahkan dalam analisis data pembahasan penelitian ini, maka dalam pengolahan data dan analisis data digunakan program komputer, yaitu program SPSS. (Agussalim Manguluang, 2015:88)

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2014: 97).

### **Metode Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t**

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas ( $X_i$ ) terhadap variabel tak bebas ( $Y$ ), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim M, 2015:98).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $Sig (prob) < \alpha = 5\%$ , hal ini berarti variabel  $X$  berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  secara parsial.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig (prob) \geq \alpha = 5\%$ , hal ini berarti variabel  $X$  tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  secara parsial. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data didapatkan dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 24.

#### **Uji F**

Pengujian hipotesis secara serempak (simultan) antara variabel bebas ( $X_i$ ) terhadap variabel tak bebas ( $Y$ ), digunakan Uji Fisher (Uji-F), (Agussalim M, 2015:98).  $H_0$  ditolak jika  $F_0 \geq F_{tab}$  atau  $Sig (prob) < \alpha = 5\%$ , hal ini berarti variabel  $X$  berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  secara simultan.  $H_0$  diterima jika  $F_0 < F_{tab}$  atau  $Sig (prob) \geq \alpha = 5\%$ , hal ini berarti variabel  $X$  tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  secara simultan. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data didapatkan dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 24.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Deskripsi Responden**

##### **1. Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin mempunyai pengaruh bagi setiap individu untuk mampu mengambil suatu keputusan terhadap masalah yang sedang dihadapinya. Pada tabel 1 dikemukakan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin responden.

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	28	49,12
Wanita	29	50,87
Total	57	100

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa responden wanita lebih banyak daripada pria, hal ini terlihat dengan jumlah pegawai pria sebanyak 28 orang (49,12%) dan wanita sebanyak 29 orang (50,78%). Pemerataan ini dikarenakan perekrutan pegawai terutama dibidang keuangan tidak melihat jenis kelamin tertentu sehingga semua gender memiliki kesempatan yang sama untuk diterima.

## 2. Usia Responden

Usia seseorang mempengaruhi sifat dan tindakan seseorang dalam berinteraksi. Pada tabel 2 dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan usia :

**Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase %
21 – 30	17	29,82
31 – 40	15	26,31
41 – 50	16	28,07
> 50	9	15,78
Total	57	100

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Dari tabel 2 dapat diketahui pegawai dengan usia rentang usia 21 - 30 tahun merupakan pegawai dengan jumlah terbanyak. Hal ini dapat disebabkan karena dalam perekrutan pegawai baru membutuhkan lulusan sarjana yang memiliki rentang usia tersebut. Sedangkan pegawai dengan usia diatas 50 tahun merupakan jumlah paling sedikit. Hal ini disebabkan karena pada range usia tersebut merupakan batasan usia pegawai memasuki masa pensiun.

## 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan seseorang mempengaruhi sifat dan tindakan seseorang dalam bekerja. Pada tabel 3 dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 3 Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA	0	0
Diploma	0	0
S1	55	96,49
S2	2	3,51
S3	0	0
Total	57	100

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 55 responden atau sebesar 96,49% dan hanya terdapat 2 orang dengan pendidikan S2. Hal ini dikarenakan pegawai di bidang manajemen keuangan pada PT. Semen Padang minimal harus memiliki pendidikan sarjana dan PT. Semen Padang tidak mengharuskan pegawainya untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi.

#### 4. Lama Bekerja

Lama bekerja menandakan pengalaman karyawan dalam menghadapi situasi dan kondisi di perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka semakin paham karyawan tersebut mengenai kondisi perusahaan. Pada tabel 4 dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

**Tabel 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
2 Tahun	0	0 %
2 – 5 Tahun	18	31.58%
> 5 Tahun	39	68.42%
Total	57	100 %

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa pegawai dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun menduduki posisi paling atas dengan jumlah 39 orang (68,42%). Hal ini menandakan bahwa pegawai dengan masa bekerja lebih dari 5 tahun masih mendominasi dan terindikasi puas dengan bidang pekerjaan mereka. Sedangkan pegawai dengan masa kerja kurang dari 2 tahun tidak terdapat dalam bidang ini. Hal ini disebabkan sedikitnya penerimaan pegawai baru bidang manajemen keuangan di PT. Semen Padang dalam beberapa tahun terakhir.

#### Rekapitulasi Jawaban Responden

Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden yang dirangkum ke dalam tabel analisis deskriptif presentse. Berikut ini dijelaskan tanggapan responden untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Dengan mengetahui deskripsi jawaban sangat membantu mengetahui frekuensi jawaban yang diberikan responden.

Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki nilai rata rata kesimpulan TCR sebesar 79,5 ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen di PT. Semen Padang termasuk kriteria baik. Nilai rata rata TCR tertinggi didapatkan pada indikator informasi yang terdapat pada akuntansi manajemen dengan nilai rata rata TCR sebesar 80,6 dan nilai rata rata TCR terendah pada indikator efektifitas pekerjaan dengan nilai rata rata TCR sebesar 78,5.

Variabel Human Capital memiliki nilai rata rata kesimpulan TCR 79,2 ini menunjukkan bahwa Human Capital di PT. Semen Padang termasuk kriteria baik. Nilai rata rata TCR tertinggi didapatkan pada indikator pekerjaan yang dilakukan dengan nilai rata rata TCR sebesar 80,8 dan nilai rata rata TCR terendah pada indikator orientas pekerjaan dengan nilai rata rata TCR sebesar 79,2.

Variabel Ketidakpastian Lingkungan memiliki nilai rata rata kesimpulan TCR 79 ini menunjukkan bahwa Ketidakpastian Lingkungan di PT. Semen Padang termasuk kriteria baik. Nilai rata rata TCR tertinggi didapatkan pada indikator effect uncertainty dengan nilai rata rata TCR sebesar 81,1 dan nilai rata rata TCR terendah pada indikator response uncertainty dengan nilai rata rata TCR sebesar 78,9.

Variabel kinerja manajerial memiliki nilai rata rata kesimpulan TCR 80,1 ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial di PT. Semen Padang termasuk kriteria baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial dinilai baik oleh karyawannya. Nilai rata rata TCR tertinggi didapatkan pada indikator taat norma norma dengan nilai rata rata TCR sebesar 82,1 dan nilai rata rata TCR terendah pada indikator reputasi kerja dengan nilai rata rata TCR sebesar 77,1.

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

#### 1. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Hasil uji validitas variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, dapat dilihat pada tabel 5. berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

No Pernyataan	Correlation	Keterangan
01	.703	Valid
02	.837	Valid
03	.758	Valid
04	.540	Valid
05	.515	Valid
06	.663	Valid
07	.676	Valid
08	.642	Valid
09	.606	Valid
10	.744	Valid

*Sumber : Data Primer yang Diolah*

Berdasarkan tabel 5 diatas seluruh pertanyaan variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dinyatakan valid dikarenakan nilai Correlation berada di atas angka kritik sebesar 0,3 sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

#### 2. Uji Validitas Human Capital

Hasil uji validitas variabel Human Capital dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Human Capital**

No Pernyataan	Correlation	Keterangan
01	.405	Valid
02	.598	Valid
03	.737	Valid
04	.703	Valid
05	.576	Valid
06	.620	Valid
07	.713	Valid
08	.607	Valid
09	.549	Valid
10	.508	Valid

*Sumber : Data Primer yang Diolah*

Berdasarkan tabel 6 diatas seluruh pertanyaan variabel Human Capital dinyatakan valid dikarenakan nilai Correlation berada di atas angka kritik sebesar 0,3 sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

#### 3. Uji Validitas Ketidakpastian Lingkungan

Hasil uji validitas variabel Ketidakpastian Lingkungan dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Ketidakpastian Lingkungan**

No Pernyataan	Correlation	Keterangan
02	.678	Valid
03	.691	Valid
04	.642	Valid
05	.590	Valid

06	.641	Valid
07	.448	Valid
08	.402	Valid
09	.472	Valid
10	.376	Valid

*Sumber : Data Primer yang Diolah*

Berdasarkan tabel 7 diatas seluruh pertanyaan variabel Ketidakpastian Lingkungan dinyatakan valid dikarenakan nilai Correlation berada di atas angka kritik sebesar 0,3 sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

#### 4. Uji Validitas Kinerja Manajerial

Hasil uji validitas variabel Kinerja Manajerial dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial**

No Pernyataan	Correlation	Keterangan
01	.485	Valid
02	.528	Valid
04	.596	Valid
05	.458	Valid
06	.487	Valid
07	.598	Valid
08	.679	Valid
09	.443	Valid
10	.706	Valid
11	.500	Valid
12	.653	Valid
13	.687	Valid
14	.775	Valid
15	.635	Valid
16	.743	Valid
17	.606	Valid
18	.770	Valid

*Sumber : Data Primer yang Diolah*

Berdasarkan tabel 8 diatas seluruh pertanyaan variabel Kinerja Manajerial dinyatakan valid dikarenakan nilai Correlation berada di atas angka kritik sebesar 0,3 sehingga dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Data yang tidak valid kemudian dikeluarkan dalam tabulasi data dan tidak digunakan sebagai data untuk pengujian selanjutnya.

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini :

**Tabel 9 Uji Reliabilitas**

Variabel	CA	Item	Keterangan
SIAM	0,770	10	Reliabel
HC	0,760	10	Reliabel
KL	0,733	12	Reliabel
KM	0,753	18	Reliabel

*Sumber : Data Primer yang Diolah*

Dari penyajian tabel diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 10 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.05655736
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.772

*Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v24*

Dari tabel 10 didapatkan nilai residual sebesar 0,772 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 57 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

**Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SIAM	.434	2.306
	HC	.469	2.133
	KL	.893	1.120

*Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v24*

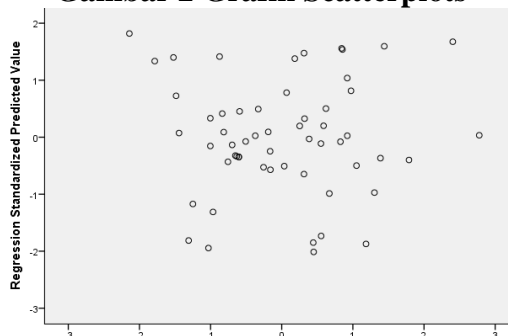
Dari tabel 11 dapat disimpulkan :

1. Variabel X1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 2,306 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,434 lebih besar dari 0,10.
2. Variabel X2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 2,133 lebih kecil dari 10,00. dan nilai Tolerance yang bernilai 0,469 lebih besar dari 0,10.
3. Variabel X3 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,120 lebih kecil dari 10,00. dan nilai Tolerance yang bernilai 0,893 lebih besar dari 0,10.

#### Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan grafik scatterplots untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas :

**Gambar 2 Grafik Scatterplots**



*Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v24*

Dari grafik scatterplots terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

### Analisa Kualitatif

#### Analisa Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel coefficients yang disajikan pada tabel 12 berikut ini.

**Tabel 12 Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10.135	5.190
	SIAM	.687	.147
	HC	.858	.142
	KL	-.098	.119

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v24

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$KM = 10,135 + 0,687 \text{ SIAM} + 0,858 \text{ HC} - 0,098 \text{ KL}$$

1. Nilai konstanta sebesar 10,135 yang berarti jika variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan bernilai 0 maka variabel Kinerja Manajerial bernilai 10,135.
2. Nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebesar 0,687, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebesar satu satuan maka Kinerja Manajerial bagian keuangan PT. Semen Padang akan meningkat sebesar 0,687 atau 68,7%. Kofesien bernilai positif artinya antara variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial berpengaruh positif. Kenaikan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen maka berakibat kenaikan pada Kinerja Manajerial.
3. Nilai koefisien regresi variabel Human Capital sebesar 0,858, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Human Capital sebesar satu satuan maka Kinerja Manajerial bagian keuangan PT. Semen Padang akan meningkat sebesar 0,858 atau 85,8%. Kofesien bernilai positif artinya antara variabel Human Capital dan Kinerja Manajerial berpengaruh positif. Kenaikan Human Capital maka berakibat kenaikan pada Kinerja Manajerial.
4. Nilai koefisien regresi variabel Ketidakpastian Lingkungan sebesar -0,098, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Ketidakpastian Lingkungan sebesar satu satuan maka Kinerja Manajerial bagian keuangan PT. Semen Padang akan menurun sebesar 0,098 atau 9,8%. Kofesien bernilai negatif artinya antara variabel Ketidakpastian Lingkungan dan Kinerja Manajerial berpengaruh negatif. Kenaikan Ketidakpastian Lingkungan maka berakibat penurunan pada Kinerja Manajerial dan sebaliknya.

#### Analisa Determinasi

Nilai koefisien determinasi dari variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial dapat dilihat pada tabel 13 berikut:



**Tabel 13 Koefesien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.895a	.801	.789

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v24

Berdasarkan tabel 13, terlihat nilai Adjusted R Square variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan adalah sebesar 0,789 Berarti kemampuan variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan dalam menjelaskan varians dari variabel Kinerja Manajerial adalah sebesar 78,9%. Berarti terdapat 21,1% (100% - 78,9%) varians variabel Kinerja Manajerial yang dijelaskan oleh faktor lain.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan  $df\ n-k-1 = 57-3-1=53$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2,005. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 14. berikut ini.

**Tabel 14 Hasil Uji t**

	Model	t hitung	Sig.
1	(Constant)	1.953	.056
	SIAM	4.676	.000
	HC	6.026	.000
	KL	-.823	.414

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v24

Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 14. diatas diketahui sebagai berikut :

1. Nilai t hitung dari variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah sebesar 4,676 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,005. Selain itu, nilai signifikan perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
2. Nilai t hitung dari variabel Human Capital adalah sebesar 6,026 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,005. Selain itu, nilai signifikan perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Human Capital secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
3. Nilai t hitung dari variabel Ketidakpastian Lingkungan adalah sebesar -0,823 yang nilainya lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,005. Selain itu, nilai signifikan perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,414 yang lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ketidakpastian Lingkungan secara individual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

### Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil uji F berupa F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel. F tabel adalah tabel yang telah dirumuskan oleh ahli berdasarkan jumlah sampel yang diteliti. Lampiran lengkap mengenai daftar F tabel dapat dilihat pada lampiran 14. Dengan

jumlah sampel 57 dan variabel bebas satu buah maka didapatkan nilai F tabel sebesar 4,01. Hasil pengujian disajikan pada tabel 15.

**Tabel 15 ANOVA**

Model		F	Sig.
1	Regression	71.007	.000b

*Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v24*

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 71,007 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,01 dan nilai signifikan yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial PT. Semen Padang.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap kinerja manajerial, hal ini terlihat dari nilai B dari tabel koefisien sebesar 0,687. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, hal ini terlihat dari nilai t sebesar 4,676 lebih besar dari t tabel sebesar 2,005. Berpengaruhnya Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap kinerja manajerial dikarenakan pengambilan keputusan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Maharani, 2014). dan karakteristik informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen yang berupa aggregation, broadscope, integration, dan timeliness mampu meningkatkan kinerja manajer.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ira Rahmawati (2015), Achmad Bashirudin (2015), Lempas dkk (2014), Indriani dan Nadirsyah (2014) dan Indriani dan Nadirsyah (2015) dimana Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan juga sejalan dengan hipotesa yang diajukan penulis dimana diduga Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

### **Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Human Capital terhadap kinerja manajerial, hal ini terlihat dari nilai B dari tabel koefisien sebesar 0,858. Human Capital juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, hal ini terlihat dari nilai t sebesar 6,026 lebih besar dari t tabel sebesar 2,005. Berpengaruhnya Human Capital terhadap kinerja manajerial dikarenakan pentingnya human capital sebagai darah kehidupan (lifeblood) perusahaan salah satunya dalam rangka menjalankan kinerja manajerial karena pada intinya manusialah yang akan mengimplementasikan dalam kinerja manajerial. Stewart (2017:12) mengatakan bahwa human capital diartikan sebagai manusia yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi dan human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Bashirudin (2015) dimana Human Capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan juga

sejalan dengan hipotesa yang diajukan penulis dimana diduga Human Capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

### **Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel Ketidakpastian Lingkungan terhadap kinerja manajerial, hal ini terlihat dari nilai B dari tabel koefisien sebesar  $-0,098$ . Ketidakpastian Lingkungan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial, hal ini terlihat dari nilai t sebesar  $-0,823$  lebih kecil dari t tabel sebesar  $2,005$ . Tidak berpengaruhnya Ketidakpastian Lingkungan terhadap kinerja manajerial dikarenakan ketidakpastian lingkungan dapat diartikan sebagai rasa ketidakmampuan individu dalam memprediksi lingkungannya secara tepat (Miliken, 2014). Dalam suasana ketidakpastian lingkungan, seorang manajer akan mengalami kesulitan dalam membuat perencanaan dan melakukan pengendalian terhadap perusahaan. Perencanaan akan menjadi masalah dalam ketidakpastian karena peristiwa-peristiwa yang akan datang tidak dapat diprediksi. Pengendalian terhadap aktivitas perusahaan juga sulit dilakukan dalam suasana yang tidak pasti.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Bashirudin (2015) dan Indriani dan Nadirsyah (2015) dimana Ketidakpastian Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun tidak sejalan dengan hipotesa yang diajukan penulis dimana diduga Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil uji F diketahui Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini dapat dilihat nilai F hitung sebesar  $71,007$  lebih besar dari F tabel ( $4,01$ ). Informasi yang memadai adalah informasi yang memiliki karakteristik broadscope, timeliness, aggregation, integration diperlukan manajemen dalam mendukung pengambilan keputusan terbaik. Pengambilan keputusan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Maharani, 2014).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Bashirudin (2015) dan Indriani dan Nadirsyah (2015) dimana Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan juga sejalan dengan hipotesa yang diajukan penulis dimana diduga Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh positif dengan persentase pengaruh sebesar  $68,7\%$  dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial, karena berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t hitung ( $4,676$ )  $>$  t tabel ( $2,005$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .

2. Human Capital berpengaruh positif dengan persentase pengaruh sebesar 85,8% dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial, karena berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t hitung (6,026) > t tabel (2,005) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh negatif dengan persentase pengaruh sebesar 9,8% dan tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial, karena berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t hitung (-0,098) < t tabel (2,005) dan nilai probabilitas sebesar  $0,414 > 0,05$ .
4. Berdasarkan pengujian analisa koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi variabel X Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap variabel Y Kinerja Manajerial sebesar 78,9%. Sedangkan sisanya 21,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain selain variabel yang diteliti diatas dan berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai F hitung (71,007) > F tabel (4,01) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial sebesar 78,9%, oleh karena itu diharapkan bagi pihak PT. Semen Padang untuk meningkatkan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan agar Kinerja Manajerial meningkat serta meneliti kembali tentang 21,1% yang mempengaruhi kinerja manajerial.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pendukung pengambilan keputusan oleh pihak PT. Semen Padang agar dapat meningkatkan Kinerja Manajerial karyawannya.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang mempengaruhi Kinerja Manajerial dan dapat dilakukan pada objek penelitian lain.

### DAFTAR REFERENSI

- Achmad Bashrudin, 2015, Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Human Capital, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Baitul Maal Wat Tamwil Di Wilayah DKI Jakarta.
- Agripa Pernando. 2015. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik
- Agussalim Manguluang, 2015. Statistik Lanjutan, Ekasakti Press, Padang
- Andini Tirta Cricela Suleman, 2017, Analisis Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Pelumas ( Studi Kasus Pada PT. Fajar Indah Kusuma)
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bontis. 2015 Pengaruh Strategic Human Capital Terhadap Kinerja Entrepreneurial Pada Organisasi Sektor Publik. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor

Publik, Vol. 6 No 2

- Charles T Hongren. 2015. Pengantar Akuntansi Manajemen. Erlangga, Jakarta
- Chenhall, Robert H. dan Deigan, Morris. 2016. The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting Systems
- Chin. 2015. Decentralization, Management Accounting System (MAS) Information Characteristic, and Their Interaction Effects on Managerial Performance, A Singapore Study.
- Dwiranda. 2013. Dukungan Manajemen Puncak, Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Pengguna Aktual Dan Kepuasan Pengguna Terhadap Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah Di Kota Denpasar
- Draft, Richard. L. 2017. Manajemen. Salemba Empat, Jakarta
- Dwinanto Priyo Susetyo, 2016, Dukungan Manajemen, Kemampuan Teknik dan Pelatihan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi
- Fitri Fauziah dan Fazli Syam. 2014. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajer
- Fitzenz. 2015. The ROI of Human Capital : Measuring The Economic Value Added of Employee Performance. American Management Association, New York.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gordon, L. A. dan Narayana, V. K. 2014. Management Accounting System Perceived Environmental Uncertainty and Organization Structure: an Empirical Investigation”.
- Hansen, Don R dan Mowen, Maryanne M. 2017. Akuntansi Manajemen. Erlangga, Jakarta.
- Herawati dan Laela Sari, 2015, Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial.
- Indriani dan Nadirsyah, 2014, Interaksi antara Budgetary Participation dan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial (Survei pada organisasi pemerintah daerah).
- Ira Rahmawati, 2015, Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating
- Irham Fahmi. 2013. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Lempas dkk, 2014, Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.
- Listeria, Lena. 2014. Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

- yang bersifat Broadscape, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial.
- Maharani dan Deasy Rinarti. 2014. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial.
- Mayo. 2015. The Role of Employee Development in The Growth Of Intellectual Capital. *Personal Review*, Vol. 29 No.4. Mulyadi. 2017. *Sistem Akuntansi*. Penerbit Salemba. Empat, Jakarta.
- Nur Azizah Achmad, 2016, Analisis Peranan Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Alat-Alat Kesehatan Dalam Rangka Memenuhi Kebutuhan Pelayanan Rawat Inap (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara)
- Nurmala Sari. 2014. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening
- Payaman J Simanjuntak. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Prasetyo, Priyono Puji, 2014. Pengaruh Locus of Control terhadap Hubungan antara ketidakpastian Lingkungan dengan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
- Rudianto. 2014. *Akuntansi Manajemen (Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis)*. Jakarta: Erlangga.
- Schermerhon. 2015. *Management*. John Willey and Sons Inc, USA
- Shendy Cahyaning Utami, 2016, Pengaruh Kemampuan Pengguna Sistem Informasi, Keterlibatan Pengguna, Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Btpn Area Surakarta
- Sitti Dharma, 2015, Peningkatan Kinerja Keuangan Daerah Dalam Konteks Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Pada SKPD Kabupaten Buton Utara.
- Soobaroyen, T dan Poorundersing. 2013. *The Effectiveness of Management Accounting Systems*.
- Stewart. 2017 *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Doubleday Currency, New York
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Totanan. 2014. *Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing*. Usahawan, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.