



7.73%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 15 JUL 2024, 9:55 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.1%

● CHANGED TEXT
7.62%

Report #22036313

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Kinerja manajerial berperan menjaga kemakmuran kelangsungan hidup lembaga keuangan, serta perekonomian industri perbankan. Manajemen yang efektif memiliki dampak yang signifikan dalam mengatasi tantangan dan risiko yang dihadapi oleh lembaga keuangan saat ini, serta dalam memanfaatkan peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan pada tingkat manajerial yang memiliki peran kunci dalam memaksimalkan keuntungan terhadap bank. Karena situasi ekonomi saat ini, lingkungan bisnis berubah dengan cepat, sehingga perusahaan harus beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Bank adalah sebuah organisasi yang menerima simpanan dari masyarakat, seperti yang didefinisikan oleh Undang-Undang Perbankan No. 10 tahun 1998. Standar publik ini mengharuskan perusahaan untuk menekankan kebutuhan akan operasi layanan yang lebih cepat, efektif, dan efisien. Setiap bisnis harus meningkatkan kemampuan manajerial dan operasionalnya. Alat manajemen yang paling penting untuk mengelola dan meningkatkan perusahaan adalah informasi. Manajer dan anggota staf organisasi dapat mengakses informasi melalui sistem informasi akuntansi (Afriantoni, 2019). Kinerja adalah metrik yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan mencegah sikap dan tindakan yang salah dan untuk mendukung sikap dan tindakan yang benar. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur dari kinerja manajerialnya, khususnya di industri perbankan. Kepemimpinan menciptakan nilai tambah dengan meningkatkan

pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Perusahaan sering kali mengambil tindakan atau menerapkan peningkatan kinerja manajemen untuk mempermudah pekerjaan mereka (Anindya, 2022). Menurut (Arifah, 2023) Seorang manajer yang efektif dan efisien adalah sosok yang cakap dalam menjalankan tugas-tugas manajemen dengan optimal. Kemampuannya ditunjukkan melalui penetapan tujuan yang terarah, perencanaan yang matang dan bertanggung jawab, komunikasi strategi dan kebijakan yang jelas, serta fokus pada pencapaian keuntungan maksimal. Selain itu, dia mampu menghasilkan produk atau jasa secara optimal dengan memperhatikan efisiensi waktu, biaya, dan harga. Kemampuannya dalam memilih tenaga ahli dan pegawai yang kompeten, serta mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan, semakin memperkuat perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut sebuah penelitian (Putra, 2018), bisnis harus menggunakan keahlian mereka secara maksimal mengingat kondisi industri perbankan saat ini. Organisasi harus mampu mengenali masalah, melihat peluang, dan memilih serta mempraktikkan strategi adaptasi yang efektif jika ingin berkinerja lebih baik. Ketidakstabilan perekonomian Indonesia akibat pandemi Covid-19 saat ini tidak terlepas dari kinerja manajemen dalam menghadapi tantangan perekonomian yang kompleks. Dalam situasi seperti ini, kinerja manajerial yang baik menjadi kunci dalam menjaga kelangsungan dan keberhasilan lembaga keuangan serta mempercepat pemulihan ekonomi. kinerja manajerial

dalam situasi ketidakstabilan ekonomi akibat pandemi Covid-19 mampu melibatkan kemampuannya untuk mengelola risiko, beradaptasi dengan perubahan, menjaga keberlanjutan keuangan, dan memperhatikan sumber daya manusia. Manajemen yang tanggap dan responsif akan mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam menghadapi masa yang sulit, serta mempercepat pemulihan ekonomi Indonesia menuju keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang. (Agnieszka, 2022) Keterpaduan berbagai operasi dan aktivitas yang bekerja secara metodis untuk mencapai tujuan perusahaan-tujuan yang dimiliki oleh semua pemangku kepentingan perusahaan-tercermin dalam kesuksesan finansial bisnis. Para pemangku kepentingan dalam perusahaan harus berkolaborasi secara metodis untuk mencapai tujuan-tujuan ini untuk menghasilkan hasil yang terbaik. Laba bersih adalah salah satu indikator kinerja keuangan bisnis karena menunjukkan seberapa baik kinerja manajerial telah mengelola keuangannya dan dapat mengarah pada manajemen yang efektif (Muamilah et.al, 2020). Berdasarkan tabel informasi di atas, kinerja bank-bank Himbara (Himpunan Bank Milik Negara) menunjukkan hasil yang gemilang di tahun 2023. Secara keseluruhan, laba bersih konsolidasi mereka mencapai Rp139,89 triliun, meningkat 22,78% dibandingkan tahun 2022. Bank Rakyat Indonesia (BRI) menjadi yang terdepan dengan laba bersih konsolidasi mencapai Rp60,4 triliun, naik 17,54% dari tahun sebelumnya. Disusul Bank Mandiri

REPORT #22036313

dengan laba bersih Rp55,1 triliun, tumbuh 33,74%. Bank Negara Indonesia (BNI) membukukan laba bersih Rp20,9 triliun, melonjak 14,18%. Dan Bank Tabungan Negara (BTN) mencatat laba bersih Rp3,5 triliun, meningkat 14,97%. Pencapaian ini merupakan hasil yang menguntungkan di tengah pemulihan ekonomi terkait pandemi Covid-19. Pada tahun 2020, laba Himbara sempat anjlok lebih dari 47% akibat pembatasan aktivitas masyarakat. Menteri BUMN Erick Thohir mengapresiasi kinerja gemilang ini. Ia menyatakan bahwa pencapaian ini merupakan hasil transformasi dan efisiensi yang dilakukan Kementerian BUMN dan seluruh BUMN. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa pandemi Covid-19 menghambat kinerja perbankan Indonesia pada tahun 2020. Bagi industri perbankan Indonesia, tahun 2020 merupakan tahun yang kurang sempurna. Hal ini ditunjukkan oleh kinerja bank-bank pemerintah yang menurun, seperti yang diberitakan oleh cnbcindonesia.com. Penurunan kinerja ini dipicu oleh pandemi Covid-19, yang melanda semua sektor ekonomi. Hal ini diakui oleh Menteri BUMN Erick Thohir. Survei Lembaga Studi Indonesia (LSI) menunjukkan bahwa mayoritas masyarakat Indonesia masih menilai situasi perekonomian buruk. Meskipun pandemi Covid-19 mulai pulih, pemulihan ini belum berdampak signifikan pada pertumbuhan ekonomi. Sebanyak 37,3% responden LSI menilai situasi perekonomian buruk, dengan 27,7% responden menilai buruk dan 9,6% responden menilai sangat buruk. Sebagian responden (37,1%) menilai

situasi ekonomi sedang, dan 24,6% responden menilai baik (22,9% responden menganggapnya baik, dan 1,7% menganggapnya sangat baik). Selain itu, kita dapat membaca dari situs portal berita CNBC.com (2021) tentang kemampuan aktivitas dalam menahan ketidakpastian selama dan setelah pandemi. Banyak bank perlu melakukan investasi dalam kemampuan teknis dan non-teknis para pekerjanya, terutama dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Lima faktor terpenting yang akan mendukung perkembangan perusahaan perbankan pada tahun 2021 adalah peningkatan kualitas layanan terkait dan peningkatan keterampilan teknis dan personal. Selain itu, perusahaan juga menunjukkan beberapa risiko yang harus diwaspadai. Risiko yang timbul dari faktor internal adalah tidak efektifnya manajemen dalam mengambil keputusan dan kualifikasi pegawai yang tidak sesuai dengan keadaan saat ini. Untuk menunjang perkembangan bisnis, terdapat empat keterampilan utama yang harus dimiliki perusahaan dalam menghadapi perubahan, yaitu keterampilan manajemen seperti perencanaan, koordinasi, pengarahan dan pengendalian, pemecahan masalah, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal. Manajemen sangat dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi, yang diperlukan oleh banyak pemangku kepentingan, mulai dari pekerja di perusahaan hingga investor dan pemilik, karena status keuangan organisasi ditampilkan dalam data akuntansi, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan. Mengacu

pada buku (Bahri, 2016) tentang akuntansi, mereka yang membutuhkan data akuntansi dapat diklasifikasikan baik pihak eksternal maupun internal. 27 Manajer bisnis adalah salah satu pihak internal yang membutuhkan data akuntansi.. Informasi akuntansi juga dibutuhkan oleh karyawan, selain manajemen. Selain itu, data akuntansi diperlukan oleh pihak eksternal, seperti investor atau calon investor, untuk menilai kondisi keuangan, pertumbuhan, dan efektivitas manajemen perusahaan Menurut (Safkaur, 2021) dalam menghadapi ketidakstabilan perekonomian Indonesia yang diakibatkan pandemi Covid-19, SIA dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi dan mengukur dampak keuangan yang ditimbulkan oleh krisis. Dengan melacak dan menganalisis data keuangan secara real-time dan memungkinkan manajemen untuk lebih memahami posisi keuangan, operasi bisnis, dan arus kas perusahaan. Kinerja manajerial yang efektif dalam menghadapi ketidakstabilan ekonomi yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 pasca pemulihan. Dengan menyediakan informasi keuangan yang akurat, real-time, dan terpercaya, SIA memungkinkan manajemen untuk memahami kondisi keuangan perusahaan, mengelola risiko, serta menyajikan laporan keuangan yang transparan kepada pemangku kepentingan eksternal. Menurut (Dewi et.al, 2020), Produksi dan akurat informasi akuntansi (SIA) memberikan manfaat bagi perusahaan. Peningkatan sistem informasi akuntansi (SIA) telah difasilitasi oleh kemajuan teknologi. meningkatkan frekuensi penggunaan teknologi informasi untuk memajukannya, karena dengan beralih dari pemrosesan informasi akuntansi manual ke otomatisasi. Penerapan sistem informasi akuntansi di perbankan ditunjukkan dengan seringnya sistem ini digunakan dalam transaksi, peningkatan penggunaan sistem dalam transaksi ini menguntungkan organisasi dengan meningkatkan kenyamanan dan efisiensi. (Ermawati, 2021). Di antara -yang mendorong penerapan sistem informasi akuntansi adalah pernyataan bahwa pengetahuan akuntansi penting bagi operasi organisasi untuk memperoleh hasil berupa kinerja yang profesional dan lebih baik. Keberlanjutan sistem informasi terkait erat dengan prinsip-prinsip yang mendasari fungsi-fungsi organisasi dalam hal ini, sistem informasi

(Hertati, 2019). Manajemen bisnis dipengaruhi oleh akuntansi yang di gunakan. Saat ini, organisasi publik maupun bisnis swasta menggunakan teknologi informasi. Tindakan karyawan dipengaruhi oleh teknologi informasi komputer, yang memungkinkan pekerjaan yang lebih produktif dan efisien. (Sabillisia, 2022). Selain itu, menjaga keberlanjutan dan kemakmuran perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Anggota staf yang berkinerja tinggi berkontribusi pada peningkatan efektivitas operasional dan penyediaan barang dan jasa yang unggul. Karena itu, bisnis perlu memberikan motivasi kepada karyawan, menghargai kerja keras mereka, dan menumbuhkan lingkungan yang mendorong inovasi dan keunggulan. Mencapai kepemimpinan berkualitas di era globalisasi tidaklah mudah. Karena kita menghadapi kendala berupa perubahan lingkungan perusahaan yang begitu cepat sehingga memicu peningkatan ketidakpastian lingkungan. Salah satu aspek lingkungan eksternal yang mungkin berdampak pada operasi bisnis adalah ketidakpastian lingkungan. Sangat menantang bagi para supervisor untuk merencanakan dan mengawasi secara akurat di tempat kerja dengan tingkat ketidakpastian yang tinggi. Perencanaan kesiapan menjadi masalah dalam skenario lingkungan yang sangat tidak pasti karena manajer tidak dapat meramalkan masa depan (Merna, 2020). "Dampak Penerapan Informasi Akuntansi Kemampuan Manajemen Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Wilayah Lombok Timur" adalah penelitian oleh Rizkika (2022) yang merupakan salah satu dari penelitian-penelitian terdahulu yang . Tujuan penelitian ini adalah untuk bagaimana informasi diterapkan pada kegiatan manajemen usaha menengah dengan menggunakan data dari usaha kecil di Wilayah Lombok Timur.

19 41 Hasil menunjukkan kinerja manajerial dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penggunaan sistem informasi akuntansi. Hal ini disebabkan aplikasi SIA dapat membantu manajemen UKM dalam mengambil keputusan. Manajemen UMKM memahami betapa pentingnya memasukkan sistem informasi akuntansi ke dalam bisnis yang mereka miliki dan jalankan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sebelumnya berbeda, yang bisa jadi karena adanya faktor tambahan yang mempengaruhi hubungan antara SIA dan

kinerja manajerial. Menurut (Machmury, 2021), kinerja karyawan berdampak pada kinerja manajerial selain pengaruh sistem informasi akuntansi. sejalan dengan sifat, kapasitas, dan usaha individu. Melalui kemampuan sumber daya yang dimiliki, pihak-pihak yang berpartisipasi dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan pertanggungjawaban keuangan sering kali memaksimalkan usahanya. Kinerja karyawan, menurut penelitian (Hartin, 2023), didefinisikan sebagai bagaimana seorang karyawan atau bawahan melakukan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan serta bagaimana dia bertindak di tempat kerja. Ada tiga faktor yang diukur dalam kinerja: efisiensi, kuantitas, dan kualitas. Supervisor yang mengawasi kinerja pekerja dapat memberi tahu kita apakah operasi dan prosedur kerja berjalan dengan baik. Faktor selain sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan adalah ketidakpastian lingkungan. Menurut penelitian (Merna, 2020), hasilnya menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan mempengaruhi tindakan manajer, dimana mungkin sulit bagi para manajer untuk merencanakan, mengawasi, dan membuat pilihan di dalam organisasi ketika ada tingkat ketidakpastian lingkungan yang tinggi. Bisnis harus berurusan dengan masalah perencanaan dan kontrol saat menghadapi skenario operasional yang tidak dapat di pastikan dari hal yang disebabkan oleh kejadian di masa depan yang tidak menentu. Namun penelitian menurut (Semekto, 2021) yang menggambarkan fakta bahwa tidak ada bisnis yang dapat meramalkan peristiwa dengan akurasi yang sempurna. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memastikan signifikansi relatif dan evolusi dari fitur positif dan negatif dari kinerja manajerial perusahaan perbankan dalam kaitannya dengan sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan dan ketidakpastian lingkungan. Untuk pengelolaan data akuntansi dan keuangan perusahaan, sistem informasi akuntansi sangatlah penting. Dalam meneliti peran teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih memahami kontribusinya terhadap kinerja karyawan yang lebih baik. Pengambilan keputusan manajemen, penelitian dapat mengekspos pengaruh instalasi sistem informasi akuntansi terhadap

efektivitas manajemen. Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu dalam pengembangan pengetahuan mengenai dampak potensial dari terhadap kinerja manajerial perusahaan perbankan. Temuan pada penelitian ini dapat membantu lembaga keuangan dalam mengelola kinerja karyawan, memaksimalkan penggunaan sistem informasi akuntansi, dan meningkatkan efektivitas manajerial secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang yang dibahas maka penulis memilih penelitian “Pengaruh Penyerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Sektor Perbankan” . Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi perusahaan perbankan dan kinerja karyawan menjadi sangat penting dari sudut pandang manajemen di perbankan, karena mencakup banyak hal, yaitu pengelolaan dan arahan kegiatan perusahaan perbankan serta pengambilan keputusan strategis, perencanaan, pengorganisasian, pemantauan. dan memeriksa untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik. Rumusan masalah berikut ini akan menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini : Apakah kinerja manajerial di perusahaan sektor perbankan dapat dipengaruhi oleh penggunaan sistem informasi akuntansi ? Apakah kinerja manajerial di perusahaan sektor perbankan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan ? Apakah kinerja manajerial di perusahaan sektor perbankan dapat dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan ? Apakah kinerja manajerial di perusahaan sektor perbankan dapat dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan dan ketidakpastian lingkungan ? Setelah merumuskan masalah penelitian, peneliti melakukan investigasi dengan tujuan : Untuk menyelidiki efek potensial dari implementasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial di perusahaan sektor perbankan. Untuk menyelidiki efek potensial dari implementasi kinerja karyawan terhadap kinerja manajerial di perusahaan sektor perbankan. Untuk menyelidiki efek potensial dari ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial di perusahaan sektor perbankan Untuk menyelidiki apakah kinerja manajerial pada perusahaan sektor perbankan dipengaruhi oleh penggunaan sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan, dan ketidakpastian lingkungan.

Penelitian yang dilakukan kepada beberapa pihak, baik secara teoritis maupun praktis. dapat memajukan pengetahuan kita mengenai hubungan antara kinerja manajerial. Perusahaan dapat menentukan elemen-elemen yang dapat meningkatkan efektivitas manajemen. Salah satunya dengan mengembangkan program pengembangan pegawai yang tepat, melatih dan memotivasi pegawai secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal. Kajian ini diharapkan dapat memajukan literasi keuangan masyarakat, memahami pentingnya informasi keuangan yang akurat, melihat perkembangan kinerja perusahaan perbankan dan memilih layanan dan produk perbankan berdasarkan. Untuk memperluas basis pengetahuan dan pengalaman penulis sehubungan dengan tujuan dan prosedur bisnis, khususnya di bidang-bidang seperti sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan, dan ketidakpastian lingkungan. Hasil untuk mengumpulkan lebih banyak data mengenai topik-topik yang berkaitan, khususnya yang berkaitan dengan , kinerja karyawan, dan implementasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial. Hubungan antara pemberi kontrak, atau pemasok kontrak, dan agen, atau penerima kontrak, dijelaskan dengan istilah "teori keagenan". Agen dibayar oleh prinsipal, dan merupakan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan. Pemegang saham organisasi korporat adalah prinsipal, dan administrator utama, atau penanggung jawab dewan, adalah agennya. Prinsipal juga dapat berupa tim manajemen senior yang bertanggung jawab atas pusat tanggung jawab organisasi. Secara umum, kompensasi agen meningkat sebanding dengan tujuan klien yang dicapai (Supriyono, 2018). Prinsip dasar dari teori keagenan adalah ketidaklengkapan kontrak dan pembagian kepemilikan antara manajemen dan pemegang saham, yang keduanya merupakan elemen penting dalam bisnis modern. Teori keagenan memberikan penjelasan mengenai hubungan antara pemegang saham dan tata kelola perusahaan, yang didefinisikan sebagai hubungan keagenan Hubungan keagenan terbentuk ketika prinsipal menunjuk melaksanakan dan memberikan untuk memutuskan atas nama prinsipal.. Dalam lembaga keuangan, manajer mengawasi operasi harian, sedangkan pemegang saham atau investor adalah pemilik modal. Ketika manajer bertindak

bertentangan dengan kepentingan pemilik modal, seperti dengan memaksimalkan keuntungan perusahaan atau mengambil risiko yang tidak menguntungkan, maka akan timbul perselisihan keagenan. Menggunakan teori keagenan dalam penelitian ini untuk menganalisis konflik keagenan antara manajer dan pemegang saham dalam konteks kinerja manajerial. adalah mekanisme kontrol yang sering digunakan dalam interaksi lembaga. Kegiatan operasional dan keuangan bisnis dapat dipantau dan dikendalikan secara efisien oleh sistem yang efisien untuk data akuntansi. Dengan memberikan informasi yang relevan kepada pemilik modal mengenai operasi bisnis, sistem informasi akuntansi yang dapat diandalkan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya asimetris pengetahuan dan . ini menunjukkan apakah adopsi sistem informasi akuntansi yang efisien mempengaruhi kemampuan kinerja manajerial lembaga perbankan. Teori agensi menjelaskan bagaimana pemilik, atau prinsipal, berinteraksi dengan agen, atau manajer. Gagasan ini berkonsentrasi pada potensi konflik kepentingan yang dapat berkembang antara agen dan prinsipal karena tujuan mereka yang berbeda. Kerangka kerja yang efektif untuk memahami dan menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi adalah teori keagenan. Hubungan antara prinsipal dan agen telah dipahami dengan lebih baik berkat penelitian terbaru, dan pemahaman ini dapat meningkatkan efektivitas manajemen. Alat yang paling penting untuk mengurangi masalah karyawan cabang bank adalah Sistem Jaminan Informasi (SIA). Untuk memonitor jam kerja agen, SIA dan operasional yang transparan dan akurat kepada prinsipal. Dengan informasi ini, prinsipal dapat menilai apakah agen mematuhi tujuan yang telah ditetapkan dan, jika perlu, menerapkan tindakan perbaikan. Jika implementasi sistem jaminan informasi dalam operasi bisnis, maka faktor-faktor yang disebutkan di atas dapat dikaitkan dengan. berdasarkan teori atribusi Fritz Heider tahun 1958, yang faktor internal dan eksternal, termasuk kemampuan, pengetahuan, dan usaha, serta faktor yang berasal dari dalam diri, seperti tantangan di tempat kerja, kebahagiaan, dan lingkungan. Karena teori atribusi mengkaji perilaku manusia, maka teori

ini diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam sistem informasi akuntansi. Karena perilaku manusia tidak konsisten, maka setiap fenomena perlu didekati dengan cara yang berbeda. Dengan menganalisis setiap perilaku karyawan yang dapat dikaitkan dengan penyebab tertentu, teori atribusi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Proses di mana seseorang mempersepsikan suatu kejadian, penyebab, atau alasan di balik perilaku mereka dipelajari oleh teori atribusi. Menurut (Bazighoh, 2019), ada dua hal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang: baik variabel internal maupun eksternal. Kekuatan internal adalah kekuatan. **40** Diharapkan teori atribusi, yang mempelajari perilaku manusia secara umum, dapat membantu menyelesaikan masalah produktivitas pekerja. Karena perilaku manusia berbeda-beda dan perlu ditangani secara berbeda pula, maka teori atribusi diperlukan dalam pekerjaan karyawan. Menurut teori atribusi, ketika orang mengamati seseorang berperilaku, mereka menyelidiki kemungkinan bahwa faktor eksternal atau internal menjadi penyebab perilaku tersebut (Robbins, 2017). Penyebab dari luar mengacu pada perilaku yang dipengaruhi oleh kekuatan luar, seperti situasi, yang memaksa seseorang untuk bertindak, sedangkan perilaku yang disebabkan dari dalam mengacu pada perilaku yang berada di bawah kendali individu. Ada tiga variabel yang menentukan apakah sesuatu bersifat internal atau eksternal, antara lain : Kekhususan, yaitu sejauh mana reaksi seseorang terhadap berbagai rangsangan atau peristiwa bervariasi. Apakah pelaku memiliki riwayat bertindak dengan cara yang sama dalam situasi lain. Seseorang dianggap memiliki kekhususan yang rendah jika ia merespons berbagai rangsangan dengan cara yang sama. Konsensus, artinya ketika semua orang sepakat tentang bagaimana menanggapi tindakan seseorang dalam situasi tertentu. Ini adalah alokasi internal jika ada tingkat konsensus yang tinggi. Di sisi lain, jika kesepakatannya buruk, maka ada pengaruh dari luar. Konsistensi, yaitu ketika seseorang secara konsisten memberikan respons yang sama ketika menilai perilaku individu lain. Orang lebih cenderung mengaitkan suatu

tindakan dengan sumber internal ketika tindakan tersebut konsisten. Teori atribusi adalah hipotesis yang muncul dari orang yang mengamati perilaku orang lain, sesuai dengan definisi yang diberikan di atas. Berkenaan adalah untuk mendapatkan wawasan tambahan tentang pengaruh hubungan interpersonal. Dalam rangka menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk perencanaan bisnis, pengambilan keputusan, dan pengendalian, sistem informasi akuntansi (SIA) mengumpulkan, mengatur, dan menganalisis data keuangan dan akuntansi. Untuk mendukung manajemen akuntansi dan keuangan perusahaan, SIA terdiri dari orang, proses, dan teknologi (Al-Hawari, 2018). Komponen utama SIA adalah : Input data: mengumpulkan dan mencatat data seperti transaksi keuangan. Penyimpanan data: mengatur dan menyimpan data sehingga mudah diambil dan dianalisis Pemrosesan data: transformasi data tanpa makna. menjadi informasi melalui perhitungan, ringkasan, dan analisis. Keluaran informasi: menampilkan data yang telah diolah dalam bentuk pernyataan, laporan, dan dokumen keuangan lainnya yang bermanfaat untuk tujuan pengambilan keputusan dan pengendalian Pengendalian internal: menggunakan berbagai check and balance untuk memastikan keakuratan, keandalan, dan keamanan data dan sistem itu sendiri. Integrasi dengan sistem lain: untuk mendukung operasi bisnis dan pengambilan keputusan, pertukaran data dan informasi dengan sistem bisnis lain seperti manajemen inventaris dan manajemen hubungan pelanggan. Tergantung pada sumber daya dan kebutuhan organisasi, SIA dapat dikembangkan sendiri atau dibeli dari pihak ketiga. Efektivitas SIA diukur dari kemampuannya memberikan informasi yang relevan, tepat, dan tepat waktu. kepada pengguna serta kemampuannya untuk mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. (Bouwens et.al, 2020) menyatakan bahwa dampak dari keterkaitan dapat dikurangi memanfaatkan sistem informasi akuntansi. Basis data yang sangat besar untuk sistem informasi akuntansi menawarkan berbagai pilihan kepada para manajer untuk dipilih. Dalam dunia perusahaan, sistem informasi akuntansi (SIA) adalah komponen penting. SIA berfungsi sebagai sumber informasi untuk manajemen dan

pengambilan keputusan oleh para manajer. SIA penting karena. beberapa alasan berikut (Supriyati et.al, 2022): Menyediakan informasi yang objektif dan relevan: Akuntansi memberikan gambaran umum tentang situasi perusahaan masa lalu dan sekarang serta juga mendukung informasi prediksi, pengambil keputusan dan alat manajemen. SIA memberikan informasi yang objektif dan relevan yang membantu manajer membuat keputusan yang tepat. Membantu stabilitas dan pertumbuhan ekonomi: SIA membantu dalam menyediakan informasi keuangan. yang akurat yang diperlukan untuk stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, serta untuk membuat pilihan manajemen yang bijaksana. Meningkatkan evaluasi kinerja: Sistem informasi akuntansi elektronik dan evaluasi kinerja unit pemerintah nirlaba berkorelasi positif dan tidak dapat dipisahkan. SIA membantu mengevaluasi dan meningkatkan kinerja unit pemerintah nirlaba. Memfasilitasi pengambilan keputusan: Jika organisasi memiliki sistem akuntansi manajemen, itu akan membantu dalam pengambilan keputusan dan. kinerja bisnis. SIA memberikan informasi keuangan. yang akurat untuk pengambilan keputusan. Meningkatkan kinerja perusahaan: SIA meningkatkan kinerja perusahaan. Tidak banyak penelitian yang dilakukan tentang penggunaan dan dampak sistem akuntansi manajemen pada. perusahaan mikro (UKM), meskipun perusahaan besar biasanya menggunakannya untuk meningkatkan kinerja bisnis mereka. Mengingat pertimbangan akuntansi merupakan komponen penting dari keberhasilan usaha kecil. Jika sebuah sistem informasi akuntansi memiliki beberapa sifat yang membuat menjadi , maka sistem informasi akuntansi tersebut dapat berfungsi dengan baik, (Fitriani, 2023) karakteristik tersebut antara lain, misalnya : Fleksibel Fleksibilitas adalah kemampuan dalam menghadapi perubahan kondisi. Dengan demikian, diharapkan sistem informasi akuntansi akan tetap dapat diakses oleh para pengguna dan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan perusahaan. Efisien Efisiensi adalah bagaimana cara terbaik untuk menggunakan atau memanfaatkan sumber daya sesuai dengan tujuannya, tanpa menyia-nyiakannya. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi akuntansi yang digunakan dapat menjalankan tugasnya

dengan hati-hati, akurat, dan tepat, serta menghindari pemborosan waktu, sumber daya, dan energi yang tidak perlu. Mudah diakses Akses yang mudah mengacu pada akses atau izin yang mudah karena kata akses itu sendiri menunjukkan metode atau otorisasi untuk memanfaatkan atau mengakses sesuatu. Hal ini menyiratkan bahwa sistem informasi akuntansi yang diinstal harus mudah digunakan atau dapat diakses dengan cara yang memungkinkan semua karyawan menjadi satu-satunya yang dapat mengakses, mencari, dan memahaminya. Tepat waktu Produksi informasi akuntansi yang dibutuhkan dengan cepat dapat dilakukan berkat sistem informasi akuntansi yang digunakan. Berdasarkan penjelasan di atas, indikator utama. Maka banyak aspek yang perlu di perhatikan dalam memberikan informasi yang objektif dan relevan, yang membantu manajer membuat keputusan yang tepat, meningkatkan kinerja bisnis, dan mendukung pertumbuhan dan stabilitas ekonomi, menjadikannya. alat penting untuk manajemen perusahaan. Menurut penelitian (Novia, 2021), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang mereka capai selama melakukan kewajibannya. 36

Kinerja juga dapat merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan keseluruhan kewajibannya selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan istilah lain dari bagaimana sekelompok individu dalam suatu organisasi melaksanakan kewajibannya. Prestasi kerja karyawan harus diperhitungkan dalam sebuah evaluasi dengan alasan tertentu, karena karyawan juga memerlukan evaluasi sebagai umpan balik. Karena sumber daya manusia dan produktivitas sangat erat kaitannya, maka mendapatkan perhatian dari para eksekutif perusahaan sangatlah penting. Perusahaan harus mengincar keuntungan yang lebih tinggi seiring dengan meningkatnya produktivitas.karena adanya korelasi yang kuat antara peningkatan produktivitas dan kinerja mereka.Penilaian kinerja karyawan adalah teknik yang paling populer untuk menilai dan memberi penghargaan atas kinerja, klaim Samsuriansyah (2021). Melalui tinjauan kinerja, manajer dapat lebih memahami ekspektasi satu sama lain dari anggota staf. Proses evaluasi-yang merupakan penekanan utama dari penilaian kinerja-mengukur

kontribusi yang diberikan individu atau sekelompok individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian karyawan, kinerja, dan hasil adalah nama lain dari penilaian kinerja. Proses penilaian kinerja melibatkan evaluasi pekerjaan karyawan, membuat rencana pengembangan, dan melaporkan temuan proses tersebut kepada masing-masing karyawan. (Syamsuriansyah et al., 2020) bahwa bermacam-macam menjadi dasar dari evaluasi kinerja, yang merupakan hasil dari evaluasi yang sistematis. Proses atau tindakan yang digunakan oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk menilai dan memberikan informasi tentang bagaimana karyawan melakukan tugas-tugas mereka melalui perbandingan hasil dikenal sebagai indikator penilaian kinerja. Menurut teori atribusi, memegang peranan penting dalam terlaksananya kegiatan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelola perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Menurut (Hartini, 2023) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, yaitu :Kemampuan Kemampuan adalah kesanggupan seseorang .Motivasi Motivasi terdiri dari sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi adalah kemauan atau motivasi seseorang untuk meningkatkan kerja sama tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang merupakan syarat kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan individu. Dukungan yang Diterima Dukungan organisasi merupakan , karena dukungan yang diberikan organisasi berpengaruh positif terhadap tingkat kepercayaan diri pegawai sehingga mempunyai disiplin, keinginan kerja dan kewarganegaraan yang tinggi, serta loyalitas. organisasi berusaha untuk memajukan organisasi tempat mereka bekerja. Hubungan Mereka dengan OrganisasiSeseorang yang merasa organisasi tempat ia bekerja merupakan bagian dari hidupnya, maka loyalitas dan komitmennya terhadap organisasi akan meningkat. Dengan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan dapat mengoptimalkan keterampilan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. (Hartini, 2023) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mempunyai enam indikator dalam evaluasi yaitu :. Kemandirian Kemandirian merupakan kemampuan seorang pegawai dalam bekerja, berinisiatif

menyelesaikan tugas tanpa bergantung sepenuhnya pada orang lain. Komitmen kerja Karyawan yang memegang ikrar yang tinggi terhadap kesibukan menimbrung perhimpunan wadah ia bekerja, akan memperlihatkan kesetiaan dan spirit yang tinggi bagian dalam bekerja. Menurut (Bambang, 2021), konsistensi kinerja pegawai merupakan suatu hal yang mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. **47** Baiknya kinerja atau efisiensi para pegawai berkorelasi langsung dengan hasil positif perkembangan bisnis perusahaan. Sebenarnya, kinerja di bawah standar juga merugikan bisnis. Kinerja karyawan dapat diukur dari segi output, produktivitas, kolaborasi untuk mencapai tujuan, dan kualitas pekerjaan. Semuanya tergantung pada seberapa banyak dan berapa lama pekerja mencurahkan waktu untuk pekerjaan mereka. Jam kerja, jumlah ketidakhadiran, dan waktu. Kinerja adalah segala tindakan yang dilakukan untuk memajukan perusahaan atau organisasi. Karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Kepercayaan antara prinsipal dan agen dapat berperan penting dalam kinerja karyawan. Ketika kepercayaan tinggi, prinsipal menawarkan lebih banyak otonomi dan kebebasan kepada agen, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Eka (2019), ketidakpastian lingkungan adalah kemungkinan bahwa pengaruh lingkungan akan menyebabkan satu atau lebih kejadian memiliki hasil atau konsekuensi yang tidak diketahui. Ketidakpastian memiliki tiga komponen: tidak adanya ambiguitas dalam informasi, durasi hasil respons, dan ketidakpastian keseluruhan yang mengelilingi sebab-akibat. Lebih tepatnya, ketidakpastian lingkungan adalah ketidakmampuan untuk memastikan dengan tingkat kepastian tertentu probabilitas jumlah yang akan hilang atau hilang dari organisasi jika keputusan yang diambil tidak tepat, dan situasi-situasi tersebut. **10** Perubahan lingkungan yang tidak dapat diprediksi dan tidak stabil dapat berdampak pada kondisi perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong bisnis untuk beradaptasi dengan lingkungannya adalah ketidakpastian lingkungan (Anisa, 2018). Mulyadi (2018) menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan ditentukan oleh dua dimensi, yaitu : Kecepatan perubahan, ada dua kondisi untuk

laju perubahan. perubahan lingkungan yang dinamis, di mana ada perubahan yang teratur pada lingkungan sekitar. perubahan lingkungan yang stabil, yang didefinisikan sebagai lingkungan yang jarang berubah. Jumlah perubahan, sejauh mana lingkungan berkontribusi terhadap perubahan menentukan tingkat perubahan dalam dimensi ini. Perubahan lingkungan yang luas menyebabkan banyak ketidakpastian. Namun, sedikit ketidakpastian yang dihasilkan oleh perubahan lingkungan berskala kecil. Dalam kajian (Animah, 2021). Ketidakpastian lingkungan yang tinggi (sulit diprediksi) dan kegagalan untuk memahami cara-cara di mana elemen-elemen lingkungan berubah, seperti kelangkaan sumber daya dan perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis. Dari berbagai definisi tersebut, ketidakpastian lingkungan dapat didefinisikan sebagai perasaan individu terhadap ketidakpastian keadaan di masa depan yang berasal dari semua faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan manusia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam teori atribusi, setiap organisasi memiliki perspektif yang berbeda terhadap keadaan lingkungan yang dihadapinya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa persepsi dan kemampuan setiap manajer dalam mengevaluasi dan memproyeksikan keadaan di masa depan menentukan seberapa besar ketidakpastian yang akan dialami oleh suatu organisasi. Perasaan manajemen akan ketidakpastian lingkungan berkurang dengan meningkatnya kemampuan untuk meramalkan ketidakpastian di masa depan. Menurut (Dwi, 2021) menegaskan bahwa manajemen yang efektif oleh manajemen tingkat atas dan penyelia di tingkat bawah secara alami mendukung kinerja organisasi yang kuat. Efektivitas individu anggota organisasi dalam tugas-tugas administratif, seperti kepegawaian, penelitian, koordinasi, evaluasi, dan representasi, serta perencanaan, kepegawaian, dan negosiasi, dikenal sebagai kinerja manajerial. Sejauh mana para manajer melaksanakan tugas manajerial mereka disebut sebagai efektivitas manajerial. . (Rizka et.al, 2019) mendefinisikan pekerjaan manajemen sebagai evaluasi rutin atas keefektifan operasi perusahaan, komponenkomponennya, dan anggotanya berdasarkan sasaran,

ukuran, dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena efisiensi manajemen meningkat dengan kinerja manajemen, maka kinerja manajerial sangat penting bagi seluruh kinerja organisasi. Efisiensi perusahaan juga dapat ditingkatkan dengan upaya manajemen. Sifat dinamis dari masalah dan lingkungan sekitar mengharuskan manajemen untuk beradaptasi juga. Kegagalan untuk melakukan hal tersebut akan mengakibatkan hilangnya peluang dan membuat penilaian menjadi tidak berarti. Kemampuan bisnis untuk mengelola sumber dayanya untuk menghasilkan hasil yang sejalan dengan rencana strategis yang telah diputuskan dan diterapkan adalah indikator utama keberhasilannya. Kinerja manajerial dapat menjadi skala pengukuran dan merespon apakah tujuan perusahaan telah ditetapkan di masa lalu. Seringkali supervisor bahkan manajer tidak memberikan perhatian yang kompleks terhadap tujuan perusahaan, namun lain halnya ketika situasi perusahaan mulai memburuk dan mereka menyadari memburuknya situasi tersebut. Manajer terkadang tidak mengetahui seberapa buruk kinerja perusahaan, yang mengakibatkan keadaan darurat yang signifikan. Oleh karena itu, untuk mengenali dan menghentikan penurunan kinerja, diperlukan rencana yang cerdas. Mengembangkan sistem informasi yang terhubung, terkelola dengan baik, dan memiliki fitur-fitur layaknya sistem akuntansi manajemen adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja bisnis. Perencanaan strategis yang cerdas dan praktis sangat penting untuk kesuksesan perusahaan (Suparna et.al 2022). Kinerja manajerial adalah kemampuan seorang manajer untuk melakukan tugas-tugas manajemen. Efisiensi pengelolaan ini diukur melalui delapan indikator (Oktora, 2018), yaitu sebagai berikut : Perencanaan Perencanaan adalah proses memutuskan kebijakan untuk serangkaian tindakan yang kemudian dilakukan dengan mempertimbangkan masa kini dan masa depan. Dalam konteks ini, perencanaan mengacu pada penentuan tujuan, protokol, pedoman, dan rangkaian tindakan yang harus diikuti. Hal ini juga mencakup pembuatan jadwal kerja, anggaran, protokol, agenda, tujuan, dan pemrograman. Investigasi Investigasi adalah proyek penelitian di mana data dikumpulkan

dan dikompilasi, biasanya melalui penggunaan catatan, laporan, inventaris, pelaporan keuangan, evaluasi kinerja, penelitian, dan pencatatan. Proses ini memudahkan untuk mengukur hasil dan menganalisis pekerjaan yang telah diselesaikan. Koordinasi Koordinasi adalah untuk membangun dan menyelesaikan program dan menetapkan tujuan untuk departemen lain, koordinasi adalah proses membina kerja sama dengan komponen organisasi lainnya melalui berbagi informasi dengan individu di departemen lain, menjaga hubungan baik dengan supervisor lain, mengatur pertemuan, memberi tahu supervisor, dan mencari kerja sama departemen. Evaluasi Manajemen proposal kinerja pekerjaan, laporan atau pengamatan rencana dan harapan, inspeksi produk, survei, evaluasi proposal, evaluasi karyawan, dan pencatatan pekerjaan semuanya dianggap sebagai bentuk evaluasi. berdasarkan temuan, agar kesimpulan evaluasi dapat menginformasikan keputusan yang diperlukan. Pengawasan Proses mengukur dan menyesuaikan kinerja setiap orang untuk memastikan semuanya berjalan sesuai dengan rencana disebut pengawasan. Di bawah pengawasan, karyawan dipimpin, dikelola, dan dikembangkan; mereka juga dinasihati, dilatih, dan diberi petunjuk tentang prosedur kerja, penugasan, tindakan disipliner, dan manajemen keluhan. Penilaian Staf Untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, menjaga kondisi kerja satu atau lebih unit menghasilkan identifikasi tenaga kerja, pemetaan personil saat ini, perekrutan karyawan, wawancara kerja, seleksi karyawan, penempatan, promosi, perencanaan karir, kompensasi dan pelatihan, pengembangan, atau implementasi kandidat. Negosiasi Untuk membeli, menjual, atau mengontrak barang atau jasa, menegosiasikan pajak, berhubungan dengan pemasok, atau melakukan tawar-menawar dengan perwakilan penjualan, agen, atau pelanggan, seseorang harus terlibat dalam negosiasi. Perwakilan Mengejar tujuan organisasi secara keseluruhan, memberikan pidato, menawarkan saran tentang kontrak dengan orang atau organisasi selain individu, berbicara di depan umum, memulai proyek baru, berpartisipasi dalam inisiatif komunitas, menghadiri konferensi, dan mengunjungi klub bisnis. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai alat bagi para peneliti

untuk memposisikan karya mereka, mencari orisinalitas, dan membuat perbandingan untuk menghasilkan ide-ide baru untuk penelitian di masa depan. dalam kaitannya dengan variabel dependen, pekerjaan manajerial. Dengan menyebarkan kuesioner ke bank-bank usaha milik negara di DKI Jakarta, peneliti dapat mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. dan tiga variabel independen. Tiga faktor digunakan sebagai variabel independen: ketidakpastian lingkungan, kinerja karyawan, dan sistem informasi akuntansi. Kinerja sebagai manajer adalah variabel dependen yang digunakan. Berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran penelitian berdasarkan teori yang dikaji : Ketika sebuah masalah dirumuskan, hipotesis adalah solusi sementara yang perlu didukung oleh analisis data. **31** Langkah penting dalam metode ilmiah dan proses berpikir ilmiah adalah perumusan hipotesis. **31** Pernyataan hipotesis yang eksplisit dapat membantu mengarahkan metode ilmiah selanjutnya. Hal ini dilakukan agar hipotesis yang dikembangkan hanya dapat diuji dengan menggunakan penalaran ilmiah (Hafsiah, 2023). Hasil manajemen meningkat dengan penerapan sistem oleh organisasi. Sesuai temuan penelitian (Nengsih, 2018), sistem informasi akuntansi yang efektif menghasilkan informasi yang berkualitas tinggi dan meningkatkan hasil manajemen. Oleh karena itu, bank perlu menilai sistem informasi akuntansi yang ada saat ini untuk memastikan keselarasannya dengan kebutuhan perusahaan. khususnya sistem informasi akuntansi. tuntutan dan spesifikasi pengguna, dengan mempertimbangkan keadaan yang mempengaruhinya. khususnya sistem informasi akuntansi. tuntutan dan spesifikasi pengguna, dengan mempertimbangkan variabelvariabel yang mempengaruhinya. Karena perusahaan memiliki sistem informasi akuntansi yang mendukung semua kegiatan dewan dan manajernya, maka dihipotesiskan bahwa sistem ini berpengaruh pada kinerja manajerial. Gagasan ini telah didukung oleh sejumlah penelitian sebelumnya. peningkatan pengambilan keputusan, pemantauan kinerja, perencanaan dan pengendalian anggaran, efisiensi operasional, dan pengendalian internal yang efisien dengan informasi yang tepat, relevan, dan tepat waktu. dan penerapan teori keagenan, khususnya tujuan prinsipal untuk memenuhi

kepentingan agen atau manajemen perusahaan. Tercapainya tujuan, produktivitas yang tinggi, hasil kerja yang bermutu dan merata, kerjasama yang baik dengan tim serta sikap kerja yang positif menunjukkan hasil kerja yang baik. **51** Kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja seorang supervisor dalam organisasi. Karyawan yang baik dan berkinerja tinggi dapat mempengaruhi hasil manajemen secara positif. Ketika karyawan mencapai tujuan mereka, memberikan kontribusi yang berarti, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas, manajer dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Karyawan yang efektif mampu menunjukkan produktivitas yang tinggi, mengatasi tantangan dan. Berdasarkan penelitian (Putri, 2020) menyatakan bahwa variabel kinerja pegawai mempengaruhi atasan. Menurut penelitian (Fitriah et.al, 2023), kinerja karyawan yang baik dapat memotivasi manajer untuk mengembangkan dan memperkuat tim kerja, memberikan umpan balik yang konstruktif dan memberi penghargaan yang sesuai. Sebaliknya pegawai yang prestasi kerjanya lemah atau tidak sesuai harapan dapat mengganggu pekerjaan atasannya. Oleh karena itu, manajer harus menerapkan strategi manajemen yang efektif seperti dukungan karyawan, pelatihan dan pengembangan untuk mencapai potensi penuh mereka. Secara singkat dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dan pekerjaan atasan saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Karyawan yang efektif dapat berkontribusi pada keberhasilan aktivitas manajemen dan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Hipotesis dari beberapa penelitian terdahulu adalah kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja supervisor, karena kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja supervisor melalui mekanisme pengawasan yang berkaitan dengan teori efisiensi yaitu pemilik (manajer) perusahaan. Kepercayaan perusahaan. manajer (agen) untuk mengelola perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai yang baik dapat menunjukkan bahwa manajer tersebut mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola kelompok kerjanya dan mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini memungkinkan pemilik bisnis untuk mempercayai

manajer dan memberi mereka lebih banyak kekuasaan. Dengan demikian, kinerja pegawai yang baik dapat memperkuat hubungan kepercayaan antara pemilik usaha dan manajer, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja manajemen. Ketidakpastian lingkungan mengacu pada tingkat ketidakpastian atau ketidakstabilan faktor eksternal yang mempengaruhi operasi dan pengambilan keputusan organisasi. **26** Hal ini mencakup perubahan faktor-faktor yang tidak terduga atau sulit diprediksi seperti peraturan pemerintah, kebijakan ekonomi, perubahan teknologi, dinamika pasar, perubahan tren sosial, dan bencana alam. Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan dalam beberapa cara. **10** Ketidakpastian ini dapat membuat lingkungan bisnis tidak stabil dan sulit diprediksi, sehingga organisasi harus beradaptasi dengan cepat dan fleksibel terhadap perubahan. Kondisi ini dapat menimbulkan tantangan baru bagi perencanaan strategis, pengembangan produk, dan pengelolaan sumber daya. Hasil penelitian (Ilmy et al, 2021) .Beberapa penelitian sebelumnya berhipotesis bahwa ketidakpastian lingkungan mempengaruhi kinerja manajemen karena ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi kemampuan pemilik usaha dalam memantau dan mengendalikan manajer. Dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian, sulit bagi pemilik bisnis untuk memahami sepenuhnya lingkungan yang kompleks dan dinamis. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan untuk memantau dan ` 35 mengendalikan pekerjaan manajemen, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi manajemen secara keseluruhan. Dalam teori atribusi, manajer sebagai agen mempunyai kepentingannya masing-masing, yang mungkin tidak selalu sejalan dengan kepentingan pemilik usaha sebagai prinsipal. Ketidakpastian lingkungan dapat meningkatkan konflik kepentingan ini, karena manajer dapat ditekan untuk mengambil keputusan yang berbeda dari keinginan pemilik perusahaan. . Dengan sistem informasi akuntansi yang baik, manajer dapat mengakses informasi keuangan dan non keuangan yang relevan serta menganalisis kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini memungkinkan manajer untuk mengidentifikasi tren, membuat perkiraan dan mengambil tindakan strategis yang diperlukan. **54** Selain itu, kinerja pegawai

memegang peranan penting dalam kerja manajerial. Karyawan yang profesional, berkualitas dan bermotivasi positif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang baik meliputi pencapaian tujuan, produktivitas yang tinggi, kualitas kerja yang baik dan inovatif. Menghadapi ketidakpastian lingkungan, manajer harus mampu beradaptasi, mengantisipasi perubahan dan mengelola risiko secara cermat. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yaitu :

Penelitian yang mengutamakan penggunaan teknik pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan oleh peneliti dikenal sebagai penelitian kuantitatif. (Hafsia, 2023).

Dibandingkan dengan objek penelitian yang dapat diuraikan berdasarkan fungsi masing-masing variabel, penelitian kuantitatif lebih mementingkan keberadaan variabel yang berbeda. (Maesari, 2021). Kuesioner didistribusikan sebagai sumber bahan penelitian untuk penelitian ini sebagai bagian dari metodologi pengumpulan data. 22 Penelitian ini menggunakan data primer yang

dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data tersebut berasal dari penggunaan sistem informasi akuntansi, hasil kerja karyawan, dan ketidakpastian manajer tentang lingkungan kerja mereka. Survei Google Formulir kemudian digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data penelitian. Survei ini terdiri dari serangkaian pertanyaan yang disusun secara metodis yang menghasilkan data dalam bentuk tanggapan dari para peserta. Objek penelitian adalah objek ilmiah yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi yang faktual, valid, dan dapat dipercaya tentang suatu variabel atau tentang suatu hal yang objektif, valid, dan dapat dipercaya, menurut (Sugiyono, 2018).

Kinerja karyawan, ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial, dan sistem informasi akuntansi adalah subjek yang dibahas dalam penelitian ini. Pekerja dan supervisor di industri perbankan BUMN DKI Jakarta menjadi subjek dalam penelitian ini. Data populasi dapat menjadi sumber informasi yang berharga untuk masalah penelitian yang sedang diteliti (Machali, 2021). Populasi adalah sekelompok benda atau orang dengan

jumlah dan atribut tertentu yang dipelajari oleh para ilmuwan dan kemudian ditarik kesimpulannya dalam suatu periode generasi. Populasi tidak hanya terdiri dari makhluk hidup tetapi juga entitas alam lainnya. Populasi terdiri dari ciri-ciri objek atau benda yang diteliti selain jumlahnya (Sugiyono, 2019). Manajer dan staf dari bank-bank pemerintah DKI Jakarta, seperti Bank Mandiri, Bank BRI, Bank BNI, dan Bank BTN, diikutsertakan dalam penelitian ini asalkan mereka memenuhi persyaratan yaitu telah bekerja di organisasi tersebut selama lebih dari tiga tahun. Sugiyono (2019) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu untuk mewakili populasi, atau sebagian dari ukuran dan komposisi populasi. Populasi dan fitur-fiturnya termasuk sampel juga. Dalam kasus-kasus di mana populasi yang besar tidak sesuai untuk diteliti karena keterbatasan sumber daya (uang, tenaga, waktu), peneliti dapat memilih untuk menggunakan sampel populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel non-probabilitas digunakan. **39** Teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan akuisisi disebut pengambilan sampel non-probabilitas. Karena keterbatasan sumber daya dalam hal waktu dan biaya, peneliti memilih untuk menggunakan rumus Lemeshow untuk menentukan sampel, seperti yang dicatat oleh Sugiyono (2019). Rumus ukuran sampel berikut ini digunakan karena ukuran populasi penelitian yang sangat besar dan tidak dapat ditentukan secara pasti, yaitu : Responden harus memiliki kriteria atau ciri-ciri berikut sebelum mengisi kuesioner: Manajer dan pegawai Bank BUMN dengan masa kerjanya ≥ 3 (tiga) tahun dan berstatus karyawan tetap. Manajer dan pegawai bank BUMN yang memiliki tanggung jawab manajerial yang signifikan dan berperan dalam proses pengambilan keputusan. Manajer dan pegawai bank BUMN yang menggunakan sistem informasi akuntansi. **24** **49** Purposive sampling adalah strategi yang digunakan untuk pengumpulan data primer dalam penelitian ini. **48** Data primer adalah rincian yang langsung dikumpulkan dari pengumpulan data oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan data primer yang merupakan pendapat dari karyawan perusahaan perbankan BUMN

DKI Jakarta berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Merespon serangkaian pertanyaan pada kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan. WhatsApp digunakan untuk mengirimkan kuesioner kepada para responden, dan informasi dikumpulkan dari tanggapan mereka berdasarkan pernyataan yang mereka buat. **32** Memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden dan meminta tanggapannya merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner. Pertanyaan dengan beberapa kemungkinan jawaban dan skor yang telah ditentukan digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau perilaku responden dengan menggunakan skala Likert. Jawaban dijelaskan di bawah ini, dengan skor mulai dari 1 hingga 5 (Sugiyono, 2019). Variabel-variabel independen dalam penelitian ini meliputi : Sistem informasi akuntansi didefinisikan oleh (Nengsy, 2018) sebagai komponen organisasi yang mengumpulkan, mengatur, memproses, menganalisis, dan mendistribusikan data keuangan yang penting untuk pengambilan keputusan kepada para pemangku kepentingan internal dan eksternal, khususnya manajemen. Sesuai dengan definisi tersebut, modal organisasi dan sumber daya manusia yang mempengaruhi pemrosesan data akuntansi untuk menghasilkan data yang menjadi dasar bagi manajemen di dalam bisnis dapat diklasifikasikan sebagai sistem informasi akuntansi. Memilih pilihan untuk manajemen dan strategi perusahaan Perencanaan dan pengendalian didukung oleh tujuan sistem informasi akuntansi, yang memandu manajemen dalam melaksanakan tugasnya dan menghasilkan data yang relevan. Meskipun teknologi berkembang dengan sangat cepat, tenaga kerja suatu organisasi tetap merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling berharga. Namun, manusia tidak dapat digantikan dalam segala situasi. Meningkatkan kinerja karyawan adalah misi organisasi atau perusahaan; semakin sukses organisasi, semakin produktif tenaga kerjanya. Untuk mengelola masalah personalia dan, antara lain, menjaga kualitas output tenaga kerja, organisasi membentuk divisi staf khusus. Sumber daya yang paling berharga bagi sebuah bisnis adalah tenaga kerjanya, yang memungkinkannya untuk berkembang dan mencapai tujuannya (Bayu, 2021).

Sebagian besar pemimpin organisasi menghadapi kondisi yang tidak pasti, yang sulit untuk diramalkan. Ketidakpastian adalah keadaan tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami atau menyadari suatu peristiwa potensial (Ahmad, 2021). Karena ketidakjelasan ini, penilaian yang dibuat mungkin memiliki hasil yang berbeda dari yang diantisipasi pada saat pengambilan keputusan. Istilah umum untuk variabel dependen adalah variabel kriteria. Variabel dependen penelitian ini meliputi. Kinerja manajerial menunjukkan seberapa efektif manajer berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Kinerja Manajerial (Umar, 2019). Sejauh mana aktivitas manajemen, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, pelaporan, pengawasan, dan proses pengendalian yang dilakukan oleh atasan, berhasil dalam mencapai tujuan manajer bisnis ditentukan oleh hasil dari aktivitas-aktivitas tersebut, terutama persyaratan yang harus dipahami dan dikomunikasikan dengan pihak-pihak tertentu. 1 2 4 6 8 13 14 15 25 Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah suatu atribut dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pengertian dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dijelaskan melalui definisi operasional variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua kategori variabel : Variabel-variabel terpisah yang saling terkait yang memiliki dampak pada bagaimana variabel dependen berkembang. Ketidakpastian Lingkungan (X3), Kinerja Karyawan (X2), dan Sistem Informasi Akuntansi (X1) merupakan variabel independen dalam penelitian ini. 1 4 6 7 8 11 12 13 22 30 44 Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. 30 Dalam penelitian ini, Kinerja Manajerial (Y) adalah variabel dependen.. Untuk memahami asumsi yang dihasilkan, penelitian kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2019), adalah metode penelitian berbasis prinsip-prinsip positif yang melihat pada populasi atau sampel yang cukup besar. IBM SPSS Statistics 22 digunakan untuk menguji dan menganalisis hasil pengumpulan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. 3 5 Penelitian ini menggunakan sejumlah

pengujian, beberapa di antaranya tercantum di bawah ini : Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya adalah metode analisis statistik deskriptif (Sugiyono, 2019). 1 3 5 8 12 14 Hal ini dilakukan tanpa bermaksud untuk membuat generalisasi atau kesimpulan yang berlaku untuk umum. Oleh karena itu, para peneliti menggunakan pendekatan analisis statistik deskriptif untuk mendapatkan ringkasan dari variabel yang dianalisis dan temuan penelitiannya. Kami menggunakan analisis statistik untuk mengkarakterisasi setiap variabel penelitian tanpa berusaha menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Data komputer adalah satu-satunya sumber yang digunakan untuk menyajikan dan menjelaskan informasi tentang hal ini. Tingkat keabsahan instrumen penelitian sebagai alat ditentukan oleh uji validitas. Tujuan uji validitas dalam situasi ini adalah untuk menentukan sejauh mana kuesioner yang telah diisi oleh responden dapat dianggap valid. Validitas kuesioner ditentukan oleh apakah pernyataan dan pertanyaan-pertanyaannya secara akurat mencerminkan hasil yang diinginkan. Dalam penelitian ini, ambang batas signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$, atau 5%, dengan menggunakan uji validitas korelasi Pearson. Berdasarkan standar berikut, keputusan dibuat mengenai uji validitas. Tujuan uji validitas adalah untuk mengevaluasi setiap pernyataan kuesioner untuk mengetahui kelayakannya. 9 18 Jika koefisien korelasi (r -hitung) lebih besar dari nilai ambang batas (r -tabel), maka pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. 9 11 18 35 Jika nilai korelasi (r -hitung) suatu pernyataan dalam kuesioner lebih kecil dari nilai kritis (r -tabel), maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid. Pernyataan yang salah pada instrumen harus dihilangkan dari penelitian dan divalidasi ulang jika ada. Melakukan uji reliabilitas adalah langkah selanjutnya setelah semua pernyataan terbukti benar. Jika ada korelasi yang substansial antara pernyataan pertanyaan dan skor keseluruhan, maka pernyataan tersebut dianggap dapat diterima karena menunjukkan bahwa

pernyataan tersebut berguna untuk mencapai tujuannya. Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel konstruk dapat dievaluasi dengan menggunakan uji reliabilitas. **6 7 12 21 45** Jika responden menjawab pernyataan atau pertanyaan secara konsisten, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Ketika objek alat ukur menjadi semakin homogen, begitu pula dengan konsistensi pengukuran terhadap konstruk yang sama (Ghozali, 2019). **1** Lakukan pengujian reliabilitas dengan cara yang diuraikan di bawah ini dengan menggunakan pendekatan cronbach's alpha berbasis pengambilan keputusan : Peneliti melakukan pengolahan data menggunakan SPSS untuk menguji asumsi klasik, instrumen penelitian, pengujian hipotesis, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil pengolahan data kemudian dimasukkan dalam pembahasan dan dikaitkan dengan teori serta jurnal pendukung. Kuesioner diberikan kepada para peserta yang memenuhi persyaratan sampel untuk mengumpulkan data bagi penelitian ini. Dua puluh enam pernyataan, delapan di antaranya terkait dengan sistem informasi akuntansi, enam terkait dengan kinerja karyawan, empat terkait dengan ketidakpastian lingkungan, dan delapan terkait dengan kinerja manajerial, merupakan empat kategori kuesioner yang disebarkan oleh para peneliti. 100 responden yang bekerja di bank-bank BUMN di DKI Jakarta yaitu Bank BRI, Bank Mandiri, Bank BNI, dan Bank BTN akan menerima kuesioner melalui Google Form sebagai bagian dari penelitian ini.. Penelitian ini melibatkan pegawai Bank Milik Negara (BUMN) di wilayah DKI Jakarta. Sebanyak 100 kuesioner disebarkan dan 100 kuesioner berhasil dikumpulkan. Informasi yang dilihat dalam penelitian ini berasal dari 100 kuesioner tersebut. Tabel berikut ini menampilkan contoh data kuesioner yang digunakan. Sesuai dengan Tabel 4.1 di atas, peneliti berhasil mendapatkan kembali 100 kuesioner yang diberikan kepada karyawan Bank BUMN DKI Jakarta. Dengan setiap responden mengisi kuesioner dan mengirimkannya kembali kepada peneliti, hal ini menunjukkan tingkat keterlibatan yang ideal. Dengan demikian, dimungkinkan untuk memproses dan menganalisa seluruh 100 kuesioner yang terkumpul untuk penelitian ini. **29** Beberapa rincian yang

mengidentifikasi responden kuesioner penelitian ini adalah nama bank, jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, dan pendidikan terakhir karyawan bank BUMN di DKI Jakarta. IBM SPSS Statistics 22 dapat digunakan untuk mengolah data responden pada tabel di bawah ini. Tabel 4.2 menggambarkan sebaran responden berdasarkan bank tempat mereka bekerja. Dari 100 responden, mayoritas, yaitu 42% (42 orang) merupakan pegawai Bank BRI. **43** Diikuti oleh Bank Mandiri dengan 32% (32 orang), Bank BNI dengan 18% (18 orang), dan Bank BTN dengan 8% (8 orang). Dari 61 responden, data tabel 4.3 menunjukkan bahwa wanita merupakan mayoritas sampel (61%). **53** Dari seluruh responden, hanya 39 orang (atau 39%) yang berjenis kelamin laki-laki. Mengindikasikan hal ini proporsi karyawan wanita yang lebih tinggi daripada karyawan pria di bank-bank BUMN yang termasuk dalam penelitian ini. Dengan 49 responden (49%), kelompok usia 20 hingga 30 tahun adalah yang paling banyak, menurut data pada Tabel 4.4, yang mencakup 100 responden. Kelompok usia berikutnya, yang terdiri dari 44 responden (44%), adalah 31-40 tahun. Dengan 7 responden (7%), kelompok usia antara 41 dan 55 tahun adalah yang terkecil. Terakhir, dari 100 responden, 49 orang termasuk dalam rentang usia 20-30 tahun, yang merupakan kelompok usia terbesar. Hanya tujuh orang yang termasuk dalam kelompok usia 41-55, yang merupakan kelompok usia terkecil.. Sebagian besar karyawan Bank BUMN yang disurvei (49%) memiliki masa kerja antara tiga hingga lima tahun, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.5. Karyawan dengan masa kerja enam sampai sepuluh tahun (40%) berada di urutan berikutnya dalam kategori ini. Sebaliknya, kelompok karyawan terkecil - 11% - adalah selama 11 hingga 15 tahun mereka yang telah bekerja. Menurut Tabel 4.6, 63% dari 63 responden secara keseluruhan memiliki gelar sarjana. Ini mewakili mayoritas responden. Menunjukkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa 63 dari 100 responden mempunyai gelar sarjana. Namun, 23 dari 100 responden, atau 23% dari total responden, hanya menyelesaikan program diploma. Hanya 14% responden, atau 14 dari 100 responden, yang berpendidikan S2. Ini adalah jumlah yang relatif kecil. **16** Tujuan

Uji Validitas adalah untuk mengetahui apakah pernyataan atau pertanyaan dalam penelitian ini cukup untuk mengukur variabel yang dituju adalah tujuan dari uji validitas. Nilai yang tinggi menandakan nilai validitas yang tinggi.. Hubungan antara total skor variabel dengan skor untuk setiap pertanyaan atau pernyataan diukur dengan menggunakan korelasi Spearman. Jika dua persyaratan terpenuhi, maka suatu indikator dianggap valid. Nilai r hitung $>$ r tabel: Nilai r analisis harus lebih tinggi dari nilai r tabel, yang ditetapkan pada tingkat signifikansi 5%. R tabel dalam hal ini adalah 0,197. Nilai r positif telah dihitung. Skor total dan skor pertanyaan/pernyataan harus memiliki korelasi positif, yang mengindikasikan hubungan satu arah. Karena ada 100 partisipan dalam penelitian ini, maka derajat kebebasan (df) sama dengan $n-2 = 100-2 = 98$. Lima persen adalah tingkat signifikansi yang digunakan. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan SPSS Statistics 22 ditampilkan dalam tabel. Delapan pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel sistem informasi akuntansi memiliki hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 4.7. Setiap pernyataan terbukti benar berdasarkan hasil yang diperoleh. Bukti dari hal ini adalah fakta bahwa nilai r hitung dari setiap pernyataan melebihi nilai r tabel. Tabel 4.8 menyajikan hasil uji validitas untuk enam pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan. Sesuai dengan analisis, nilai r dari semua pernyataan telah dihitung lebih tinggi dari yang ditemukan dalam tabel. Oleh karena itu, setiap pernyataan dapat digunakan untuk mengukur aspek yang valid dari hasil kerja karyawan. Temuan-temuan dari uji validitas untuk empat variabel yang mengukur ketidakpastian lingkungan ditampilkan pada Tabel 4.9. Empat pernyataan yang berbeda digunakan dalam pengujian ini, dan temuan menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang substansial dan kuat antara keempat pernyataan tersebut dengan gagasan ketidakpastian lingkungan. Oleh karena itu, keempat variabel tersebut berguna untuk

memperkirakan ketidakpastian lingkungan. Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 4.10 untuk delapan pernyataan yang mengukur kinerja manajerial. Setiap pernyataan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, menurut analisis. Hal ini membuktikan bahwa kedelapan pernyataan tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk menilai efektivitas manajerial. Dengan pengujian ini, pernyataan indikator variabel penelitian (pertanyaan kuesioner) diuji konsistensi dan reliabilitasnya. Hasil pengukuran kuesioner semakin dapat diandalkan semakin tinggi nilai reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22 untuk melakukan uji reliabilitas Cronbach's Alpha. Reliabilitas yang baik dibuktikan dengan nilai alpha yang lebih besar dari 0,60. Reliabilitas yang lebih tinggi ditunjukkan dengan nilai alpha yang lebih tinggi. Tingkat reliabilitas yang sangat tinggi ditunjukkan dengan nilai alpha yang mendekati 1. Sesuai dengan (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas tertera di bawah ini untuk masing-masing variabel. Sejumlah kesimpulan mengenai reliabilitas variabel penelitian diambil dari hasil penelitian Tabel 4.11. Sebagai contoh, nilai Cronbach's alpha variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,935 lebih tinggi dari nilai kritis 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dapat dipercaya dan dapat diandalkan ketika diterapkan pada penelitian. Dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,905, variabel kinerja karyawan juga melebihi nilai kritis 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipercaya dan dapat diandalkan ketika diterapkan pada penelitian. Nilai Cronbach's alpha dari variabel ketidakpastian lingkungan adalah 0.859, di atas nilai krusial 0.6. Hal tersebut di atas mengindikasikan ketergantungan dan kredibilitas variabel ketidakpastian lingkungan ketika digunakan dalam studi ilmiah. Dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,923, variabel kinerja manajerial memiliki nilai di atas ambang batas krusial 0,6. Dari sini jelas bahwa variabel kinerja manajerial dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian. Semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's

alpha yang lebih tinggi dari nilai krusial 0,6 secara keseluruhan. Dari sini jelas bahwa setiap variabel penelitian dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian. Empat variabel digunakan dalam penelitian ini: kinerja manajerial, ketidakpastian lingkungan, kinerja karyawan, dan sistem informasi akuntansi. Dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22, analisis deskriptif dilakukan terhadap keempat variabel tersebut. Hasil dari eksperimen penelitian deskriptif ditampilkan dalam tabel berikut. Hasil uji deskriptif variabel sistem informasi akuntansi untuk Bank DKI Jakarta ditunjukkan pada Tabel 4.12. Variabel ini memiliki nilai minimum 20 dan nilai maksimum 39. Nilai rata-rata yang tercatat adalah 32,58. Nilai rata-rata yang hampir sama dengan nilai maksimum (39) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi Bank DKI Jakarta telah beroperasi secara efisien. Fakta bahwa nilai standar deviasi (5,009) lebih rendah dari nilai rata-rata (32,58) mendukung hal ini. Karena ada tingkat homogenitas yang tinggi dalam data penelitian, nilai standar deviasi yang rendah menunjukkan bahwa temuan-temuannya solid dan dapat dipercaya. Berdasarkan analisis data, kinerja karyawan Bank Negara DKI Jakarta dinilai baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai terendah variabel kinerja karyawan sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 28, serta rata-rata sebesar 24,16. Dampak positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan rata-rata yang mendekati nilai maksimum 28. Selain itu, data penelitian ini bersifat homogen, yang ditunjukkan oleh nilai standar deviasi sebesar 3,708, yang lebih kecil dari nilai rata-rata 24,16. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja mayoritas karyawan sebanding dengan rata-rata. Kesimpulannya, hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa data bersifat homogen dan kinerja karyawan di Bank Negara DKI Jakarta secara umum dinilai baik. Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa Bank Negara DKI Jakarta dihadapkan pada tingkat ketidakpastian lingkungan yang cukup tinggi, dengan nilai rata-rata 16,83 dari skala 11 hingga 20. Bank harus mempertimbangkan hal ini dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang tepat untuk

menghadapi situasi yang tidak terduga. Meskipun nilai standar deviasi variabel ketidakpastian lingkungan tergolong kecil (2,161) dari nilai rata-rata, menunjukkan data penelitian terpusat dengan baik, namun nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum (16,83 dari 20) perlu mendapat perhatian serius dari pihak bank. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja manajerial pegawai bank BUMN di DKI Jakarta dinilai menguntungkan. Nilai rata-rata memberikan bukti akan hal ini variabel kinerja manajerial yang mendekati nilai maksimum, yaitu 31,92 dari skala 39. Meskipun terdapat variasi dalam nilai kinerja manajerial antar pegawai, deviasi standarnya tergolong rendah (5,102) dari nilai mean. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki kinerja manajerial yang berada di sekitar nilai rata-rata, dan tidak terdapat deviasi yang terlalu ekstrem. Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa kinerja manajerial pegawai bank BUMN di DKI Jakarta tergolong baik dan terkendali.. 2 4

28 Tujuan dari uji normalitas penelitian, seperti yang dinyatakan dalam penjelasan ini, adalah untuk mengetahui apakah data residual, atau nilai residual, dalam model regresi memiliki distribusi normal. **38** Agar model regresi dianggap valid dan hasil analisis dapat dipercaya, salah satu asumsi klasik yang perlu dipenuhi adalah distribusi normal. **33** Untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi benar-benar berdistribusi normal, diperlukan analisis lebih lanjut berdasarkan tabel hasil uji normalitas. Teknik tambahan untuk visualisasi data, seperti p-plot atau histogram, dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. **52** Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah data tersebut normal. Dalam uji ini, distribusi normal standar dan distribusi data aktual dikontraskan. **7 9 46** Jika nilai signifikansi (p-value) data lebih tinggi dari 0,05, maka dianggap berdistribusi normal. (Ghozali, 2016). **23** Hasil uji normalitas dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 22 ditampilkan dalam tabel. Tingkat signifikansi sebesar 0,200 ditunjukkan oleh analisis pada Tabel 4.13 untuk hasil uji normalitas penelitian. Ambang batas yang diberikan sebesar 0,05 tidak terpenuhi oleh nilai signifikansi ini. Oleh karena itu, nilai

residual dari data yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan, ketidakpastian lingkungan, dan kinerja manajerial dapat dianggap terdistribusi secara normal. Secara ringkas, data penelitian ini dinilai baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. **16** Berdasarkan hasil uji normalitas, data penelitian dapat digunakan untuk analisis tambahan karena terdistribusi secara normal. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian ini valid dan cukup dapat diandalkan untuk menghasilkan temuan yang tepat. Pemeriksaan uji normalitas dapat dilakukan dengan plot normal dan histogram sebagai tambahan untuk menentukan tingkat signifikansi. Pengujian normalitas sangat penting untuk menjamin bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Histogram dan normal plot adalah dua teknik grafis yang populer untuk uji normalitas. Jika setiap titik pada plot normal tersebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah diagonal, maka persyaratan metode grafis terpenuhi. Histogram berbentuk lonceng adalah tipikal. Bersama dengan grafik dan histogram, berikut ini adalah temuan uji normalitas data penelitian. Hal ini terbukti dari pengamatan grafik plot bahwa garis diagonal membentuk pusat pola distribusi titik. **3 7 15 50** Hal ini menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat antara variabel independen dan dependen. Grafik histogram menggambarkan bagaimana distribusi data juga tampak normal. **2 17 34** Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam penelitian. Pengujian terhadap multikolinearitas dalam model regresi dilakukan untuk memastikan tidak adanya multikolinearitas. Akurasi dan keandalan model regresi dipengaruhi secara negatif oleh multikolinearitas, yaitu suatu kondisi di mana variabel-variabel independen menunjukkan korelasi yang kuat satu sama lain. **11 17 20 21 37** Model regresi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas jika semua nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF kurang dari 10. **20 42** Multikolinieritas terdapat pada model regresi jika ada nilai tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10. Referensi nilai tolerance dan VIF untuk

setiap variabel independen dalam tabel diperlukan untuk interpretasi hasil uji multikolinieritas, bergantung pada kriteria yang diterapkan. (Gozali, 2016).

23 Hasil uji multikolinieritas untuk penelitian ini, yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 22, ditampilkan dalam tabel berikut.

Multikolinieritas tidak terlihat dalam model regresi penelitian ini, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.14. Hal ini terbukti karena nilai VIF dan tolerance masing-masing variabel independen berada di bawah batas yang menunjukkan adanya multikolinieritas, dengan nilai VIF sebesar 0,507 (lebih kecil dari 10) dan tolerance VIF sebesar 0,399 (lebih besar dari 0,10) untuk variabel sistem informasi akuntansi.

Variabel kinerja karyawan memiliki tolerance sebesar 0,414 (lebih besar dari 0,10) dan VIF sebesar 2,415 (lebih kecil dari 10). Tolerance untuk variabel ketidakpastian lingkungan adalah 0,914 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,094 yang lebih kecil dari 10.

Karena tidak ada multikolinieritas, maka model regresi penelitian ini dianggap valid, dan kesimpulan analisisnya dapat dipercaya. 19 Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual pada model regresi konsisten untuk semua pengamatan. Alasannya adalah

karena homoskedastisitas-variens residual yang konstan-adalah salah satu prinsip dasar dari regresi linier. Biasanya, uji Glejser yang dijalankan melalui IBM SPSS Statistics 22 digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Tidak ada masalah heteroskedastisitas ketika kriteria keputusan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Asumsi homoskedastisitas dipenuhi oleh model regresi. Heteroskedastisitas terdapat pada model regresi ketika nilai signifikansi kurang dari lima. Tidak ada satupun asumsi homoskedastisitas yang terpenuhi. Temuan uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel di bawah ini. Tabel 4 15 Hasil Uji Heteroskedastitas $Y = 1,726 + 0,287X_1 + 0,451X_2 + 0,644X_3$ adalah persamaan regresi yang didapat dari hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.20 di atas. Dengan menggunakan persamaan ini, dapat diketahui bahwa : Dengan nilai signifikansi sebesar

0,005, variabel sistem informasi akuntansi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,287. Nilai tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja manajerial (Y1) dipengaruhi secara positif oleh sistem informasi akuntansi (X1) sebesar 28,7%). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan (X2) adalah sebesar 0,451. Dengan demikian, terdapat korelasi positif sebesar 45,1% antara kinerja karyawan (X2) dan kinerja manajerial (Y). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, variabel regresi yang mewakili ketidakpastian lingkungan (X3) memiliki koefisien sebesar 0.644. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif sebesar 64,4% antara ketidakpastian lingkungan (X3) dengan kinerja manajerial (Y). Menurut penelitian ini, pengembangan kinerja manajerial (Y) untuk karyawan bank-bank BUMN di DKI Jakarta secara signifikan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi (X1). Hipotesis awal (H1) yang menyatakan bahwa SIA mempengaruhi kinerja manajerial didukung oleh temuan ini. Pada tingkat signifikansi 0,05, tes analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung SIA sebesar 2,884 lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,66088. Korelasi yang substansial dan positif telah ditemukan antara kinerja manajerial dan sistem informasi akuntansi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Dengan kata lain, kinerja manajerial akan lebih baik jika bank memiliki SIA yang lebih baik. Menurut penelitian ini, kinerja manajerial (Y) dipengaruhi secara positif oleh sistem informasi akuntansi (X1). Hubungan serupa telah ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya oleh (Hamidah et.al, 2023) dan (Rizkika, 2022), yang mendukung kesimpulan ini. Hubungan ini terutama disebabkan oleh peran penting yang diainkan oleh sistem informasi akuntansi dalam memberikan informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu kepada pengguna organisasi atau manajemen bisnis. Pengambilan keputusan Data keuangan yang dapat diakses memungkinkan para pengambil keputusan untuk membuat pilihan yang lebih strategis dan terinformasi dengan baik untuk organisasi. Informasi ini kemudian digunakan untuk sejumlah tujuan penting. Penilaian kinerja

berbagai departemen dan karyawan di dalam perusahaan dapat dilacak dan diukur dengan menggunakan sistem informasi akuntansi. Semakin baik kemampuan bank-bank BUMN dalam menggunakan sistem informasi akuntansi, maka semakin sukses pula kinerja mereka. Teori keagenan masuk dalam hal ini.

Menurut teori ini, sistem informasi akuntansi yang efisien dapat mengurangi informasi asimetris dan kemungkinan aktivitas agensi yang tidak diinginkan, secara akurat dan bermakna menginformasikan pemilik modal tentang operasi perusahaan, serta memantau dan mengendalikan aktivitas keuangan dan operasionalnya. Kinerja karyawan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (Y), sesuai dengan tabel uji t_{H2} , yang mendukung keabsahan klaim tersebut. Terdapat perbedaan antara nilai t_{hitung} (1.66088) dengan nilai t_{tabel} (3.843) untuk variabel kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja manajerial dan kinerja karyawan.

Dibandingkan dengan nilai α 0,05, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja manajer dan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dan positif secara statistik. Kinerja karyawan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (Y), sesuai dengan penelitian (Machmury, 2021) dan (Putri, 2020) yang didukung oleh temuan penelitian ini. Hal ini dikarenakan pekerjaan karyawan Bank BUMN dan manajemen saling berkesinambungan dan saling berhubungan. Selain meningkatkan efektivitas manajemen, kinerja karyawan yang tinggi membantu Bank BUMN mencapai tujuannya. Lingkungan kerja yang mendukung dan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan memberikan upaya terbaik mereka, semuanya dimungkinkan oleh manajemen yang efektif. Tujuan individu dan kelompok yang mendukung tujuan Bank BUMN secara keseluruhan juga dapat dicapai melalui manajemen yang efektif. Teori atribusi menyatakan bahwa keuntungan perusahaan meningkat secara proporsional dengan kinerja karyawannya. Menurut gagasan atribusi, seseorang dapat menjelaskan alasan di balik perilaku orang lain dengan mengutip pengaruh eksternal dan internal terhadap perilaku tersebut, seperti peristiwa dan keadaan,



serta sifat-sifat seperti karakter dan sikap. Temuan penelitian ini, jika digabungkan, menunjukkan hubungan dan kontribusi timbal balik antara kinerja manajerial dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan bank-bank BUMN. Peningkatan kinerja karyawan akan meningkatkan efektivitas manajerial dan keuntungan bisnis. Hal ini dapat dicapai melalui lingkungan kerja yang mendukung dan manajemen yang efektif. Kinerja manajerial (Y) pada Bank Negara DKI Jakarta dan ketidakpastian lingkungan (X3) memiliki hubungan yang positif signifikan, yang ditunjukkan oleh tabel uji t. Dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,66088, nilai t hitung sebesar 3,704 lebih besar. Signifikansi statistik dari hubungan antara kedua variabel ditunjukkan oleh hal ini. Perbedaan antara nilai signifikansi alpha (0.005) dan nilai signifikansi (0.000) adalah signifikan. Hal ini semakin mendukung bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel. Penelitian ini mendukung kesimpulan yang diambil oleh (Merna, 2020) dan (Ilmy, 2021) yang menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan (X3) berdampak pada kinerja manajerial (Y) dengan cara yang positif dan patut diperhatikan. Alasannya adalah bahwa keputusan manajerial dalam perusahaan termotivasi untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam mencari, menganalisis, dan menerapkan informasi karena ketidakpastian lingkungan dan kompleksitas informasi sangat erat kaitannya. Membuat keputusan yang bijak sebagai hasilnya membantu meningkatkan kinerja manajemen perusahaan. Menurut teori atribusi, salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah ketidakpastian lingkungan. Temuan ini konsisten dengan teori ini. 24 27 Tingkat ketidakpastian yang lebih rendah dikaitkan dengan kemampuan perusahaan untuk memprediksi perubahan lingkungan. Di sisi lain, kinerja manajemen akan menurun ketika ketidakpastian lingkungan tinggi. Secara bersamaan atau simultan, ketika variabel independen yaitu kinerja karyawan, ketidakpastian lingkungan, dan sistem informasi akutansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial Bank BUMN di DKI Jakarta. Nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05) dan nilai F hitung (639,550)

yang lebih tinggi dari nilai F_{tabel} (2,70) mendukung hal ini.

Berdasarkan nilai t -test yang paling tinggi diantara ketiga variabel independen, kinerja manajerial paling kuat dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai t -test (uji t) yang paling tinggi di antara ketiga variabel independen, yang mengindikasikan pengaruhnya paling kuat terhadap kinerja manajerial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dampak dari kinerja karyawan, implementasi sistem informasi akuntansi, dan ketidakterpaparan lingkungan terhadap kinerja manajerial pada bank-bank pemerintah di DKI Jakarta. Seratus karyawan bank pemerintah di DKI Jakarta menjawab kuesioner ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan selanjutnya dilakukan analisis statistik. Berdasarkan temuan dari penelitian ini, sejumlah kesimpulan dapat diambil dari data sampel, yaitu sebagai berikut : Kinerja manajerial (Y) karyawan bank BUMN DKI Jakarta akan sangat dipengaruhi oleh yang baik dan efisien (X_1), yang efektif dan efisien (X_2) di bank BUMN DKI Jakarta akan memberikan dampak yang baik dan penting terhadap kinerja manajerial bank (Y). Peningkatan yang penting dan bermanfaat dalam kinerja manajerial bank (Y) akan didorong oleh ketidakpastian lingkungan (X_3) yang berkembang di sekitar bank-bank BUMN DKI Jakarta. Kinerja manajerial (Y) Bank BUMN DKI Jakarta akan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh ketiga variabel - ketidakpastian lingkungan (X_3), kinerja karyawan (X_2), dan sistem informasi akuntansi (X_1) yang kesemuanya bekerja secara simultan. Tak dapat dipungkiri bahwa para peneliti menemui banyak kesulitan dan kendala ketika melakukan investigasi ini. Selama melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa hambatan dan keterbatasan berikut ini, yaitu : Penelitian ini hanya menggunakan sampel manajer dan pegawai bank-bank BUMN di DKI Jakarta yaitu BRI, Mandiri, BNI dan BTN sehingga mengurangi generalisasi temuan penelitian ini. Untuk penelitian ini data dikumpulkan hanya melalui Google form, sehingga peneliti tidak dapat mengamati selesainya penelitian yang dilakukan kepada responden karena penelitian dilakukan oleh mahasiswa

blended yang sedang bekerja sehingga sebisa mungkin membagi waktu untuk bekerja dalam melakukan penelitian yang maksimal. Berdasarkan hasil uji R-squared hasil penelitian masih terpengaruh sebesar 4,9% sehingga ada kemungkinan variabel lain yang berkontribusi terhadap hasil penelitian, tetapi tidak diukur dalam penelitian ini. Peneliti bertujuan untuk menyempurnakan penelitian ini di masa depan dengan mempertimbangkan rekomendasi yang dibuat berdasarkan penelitian yang dijelaskan di atas, misalnya : Bank-bank BUMN DKI Jakarta diharapkan dapat terus meningkatkan manajemen positifnya agar menjadi pertumbuhan ekonomi yang besar. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti total quality management, pengendalian internal, definisi kualitas, motivasi kerja, dan lain-lain, serta kelompok populasi lain, seperti karyawan di bidang keuangan atau akuntansi di bidang lain. Agar peneliti selanjutnya lebih memperhatikan dokumentasi dan waktu yang diperlukan untuk menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner. Disarankan agar peneliti di masa depan mempertimbangkan metode pengumpulan data lain di luar kuesioner untuk lebih memastikan pengaruh antara variabel independen dan dependen penelitian



REPORT #22036313

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.89% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/55880/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.66% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65985/1/Skripsi%20..	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.63% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/3195/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.61% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/72163/4/S_PEM_1705084_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.52% jurnal.um-palembang.ac.id https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/download/5142/31...	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.51% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/41556/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.51% repository.uhamka.ac.id http://repository.uhamka.ac.id/29079/1/STATISTIKA%20PENDIDIKAN%20TEORI...	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.49% lemlit.unpas.ac.id https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2022/02/Metode-Penelitian-Kuan..	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.48% www.slideshare.net https://www.slideshare.net/slideshow/panduan-lengkap-analisis-statistika-den...	●



REPORT #22036313

INTERNET SOURCE		
10.	0.47% jurnalku.org	●
	https://jurnalku.org/index.php/jurnalku/article/download/365/332	
INTERNET SOURCE		
11.	0.47% digilib.uin-suka.ac.id	●
	https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuant...	
INTERNET SOURCE		
12.	0.38% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/1243/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
13.	0.37% ejournal-polnam.ac.id	●
	https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalSimetrik/article/view/615/453	
INTERNET SOURCE		
14.	0.36% repository.unpas.ac.id	●
	http://repository.unpas.ac.id/45005/5/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
15.	0.35% idr.uin-antasari.ac.id	●
	https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELI...	
INTERNET SOURCE		
16.	0.35% www.karyailmiah.trisakti.ac.id	●
	http://www.karyailmiah.trisakti.ac.id/uploads/kilmiah/dosen/TESIS_AYU_20131...	
INTERNET SOURCE		
17.	0.34% core.ac.uk	●
	https://core.ac.uk/download/pdf/11723365.pdf	
INTERNET SOURCE		
18.	0.34% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/15170/05.4%20bab%204.p..	
INTERNET SOURCE		
19.	0.32% repositori.uma.ac.id	●
	https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/18823/1/178330237%20...	
INTERNET SOURCE		
20.	0.31% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10344/05.4%20bab%204.p..	



REPORT #22036313

INTERNET SOURCE		
21.	0.3% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0157/B.131.18.0157-0..	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.26% repository.itbwigalumajang.ac.id http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1842/5/Bab%203_watermark.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.26% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3067/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.25% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/17466/1/17520113.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.24% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/253981-pengaruh-kompensasi-dan..	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.24% repository-penerbitlitnus.co.id https://repository-penerbitlitnus.co.id/91/1/MANAJEMEN_OPERASIONAL_STRAT..	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.23% journal.um-surabaya.ac.id https://journal.um-surabaya.ac.id/balance/article/view/2456/1761	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.23% ejournal.unp.ac.id https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/viewFile/1562/1185	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.22% online-journal.unja.ac.id https://online-journal.unja.ac.id/jaku/article/download/7795/6232/27780	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.21% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1857/5/12.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.21% repository.bsi.ac.id https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/237446/MODUL-METODE-PEN..	● ●



REPORT #22036313

INTERNET SOURCE		
32.	0.19% digilib.uinsgd.ac.id https://digilib.uinsgd.ac.id/78580/6/6_bab3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.19% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/8882/5/Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.18% jurnal.buddhidharma.ac.id https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/1644/989	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.17% repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.16% ojs.unud.ac.id https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/57762/35546	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.16% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/726/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.16% repository.radenintan.ac.id http://repository.radenintan.ac.id/25436/1/Buku%20ISBN%20Belajar%20Mudah..	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.15% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/26929/4/16.G1.0021-TANG%20TJEN%20YUNITA%2...	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.15% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/14219/11/14.%20BAB%20II%20LANDASAN%20TEOR..	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.14% repository.widyatama.ac.id https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/ebc84a6b-2b84-...	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.14% repository.dinamika.ac.id https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/1949/7/BAB_IV.pdf	●



REPORT #22036313

INTERNET SOURCE		
43.	0.13% repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/4019/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.13% repository.uinbanten.ac.id http://repository.uinbanten.ac.id/4079/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.13% journal.stiegici.ac.id https://journal.stiegici.ac.id/index.php/jurnal-gici/article/download/19/210/126	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.13% cattleyapublicationservices.com https://cattleyapublicationservices.com/?p=729	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.13% jurnalisticomah.org https://jurnalisticomah.org/index.php/merdeka/article/view/569/497	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.12% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6308/10/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.11% penerbitgoodwood.com https://penerbitgoodwood.com/index.php/simo/article/download/22/16/66	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.11% bbs.binus.ac.id https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.11% stembi.ac.id http://stembi.ac.id/file/FM-2019-L55%20(Muhammad%20Andi%20Prayogi%20-%.	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.11% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2934/11/11.%20Bab%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.09% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/19265/5/15.D1.0127%20VIVI%20%289.89%29..pdf%..	●



REPORT #22036313

INTERNET SOURCE

54. 0.09% pasca-umi.ac.id

<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/download/804/842/3366>

