

**PENGARUH CUSTOMIZATION STRATEGI DAN
PENGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh

Nama : Destri Anggraini

NPM : 1651030006

Jurusan : Akuntansi Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

**PENGARUH CUSTOMIZATION STRATEGI DAN
PENGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh

Nama : Destri Anggraini

NPM : 1651030006

Jurusan : Akuntansi Syariah

Pembimbing I : H. Supaijo, S.H, M.H

Pembimbing II : Liya Ermawati, M.S.Ak

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Customization Strategi dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan CV. Jaya Bakery Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jumlah sampel sebanyak 40 responden. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga skala yaitu skala Strategi Kustomisasi, Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Customization Strategi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis uji parsial (uji t) didapat perhitungan nilai sig $0,192 > 0,05$. 2) Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis uji parsial (Uji F) didapat perhitungan $0,007 < 0,05$. 3) Strategi Kustomisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis uji simultan (Uji F) didapat perhitungan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Strategi Kustomisasi, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Customization Strategy and Use of Management Accounting Information Systems on Employee Performance (Case Study at CV. Jaya Bakery Bandar Lampung). The type of research used in this research is descriptive quantitative research. The population in this study were employees of CV. Jaya Bakery Bandar Lampung. The sampling technique in this study used a sampling method with a sample size of 40 respondents. In this study, the authors use three scales, namely the Customization Strategy scale, Users of Management Accounting Information Systems and Performance.

The results of this study indicate that 1) Customization Strategy has no significant effect on employee performance based on the results of the partial test hypothesis (t test) obtained by calculating the value of sig $0.192 > 0.05$. 2) Management Accounting Information System has a significant effect on Employee Performance based on the results of the partial test hypothesis test (F test) obtained by the calculation of $0.007 < 0.05$. 3) Customization Strategy and Management Accounting Information Systems have a significant effect on employee performance based on the results of the simultaneous test hypothesis test (F test) obtained the calculation of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Customization strategy, Management Accounting Information System, Employee Performance.*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Destri Anggraini
NPM : 1651030006
Jurusan/Prodi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Customization Strategi* Dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung)” adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 23 Mei 2022



Destri Anggraini

NPM. 1651030006



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Customization Strategi* dan Penggunaan Sistem Informasi Akutansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung)
Nama : Destri Anggraini
NPM : 1651030006
Jurusan : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqasyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

H. Supaijo, S.H., M.H.
NIP. 196503121994031002

Pembimbing II

Liya Ermawati, M.S.Ak.
NIP. 198903072019032020

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi Syariah**

A. Zuliansyah, M.M.
NIP. 19830222209121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “**PENGARUH CUSTUMIZATION STRATEGY DAN PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARIAWAN (Studi Kasus Cv. Jaya Bakery Bandar Lampung)**” disusun oleh **Destri Anggraini, NPM. 1651030006**, program studi **Akuntansi Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas **Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung** pada Hari/Tanggal: **Rabu, 27 Juli 2022**.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Ahmad Zuliansyah, S.Si.,M.M (.....)

Sekretaris : Nur Wahyu Ningsih, M.S.Ak.,Akt (.....)

Penguji I : Nurlaili, M.A. (.....)

Penguji II : H. Supaijo, S.H., M.H (.....)

Penguji III : Liya Ermawati, M.S.Ak (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Amrullah, M.M., Akt., C.A
2008011008

MOTTO

قُلْ يَنْفَعُكُمْ أَعْمَالُكُمْ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (QS. Az-Zumar 39)¹



¹ Kementerian Agama, *Alquran dan Terjemahannya*, (DEPAG, Jakarta, 2017), h. 409

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan keberkahan-Nya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan kesabaran bagi penulis dalam menyusun skripsi ini. Dengan segenap kerendahan hati karya tulis ini penulis dedikasikan sebagai bentuk rasa tanggung jawab dan terima kasih kepada:

1. Teruntu Kedua orang tua saya yang telah tiada yang sangat ku cintai, hormati, banggakan dan ku rindukan yaitu Alm. Bapak Rahman dan Alm. Ibu Siti Zuhriati trima kasih untuk Bapak dan ibu yang selalu mendoakan saya, memberikan kasih sayang, dukungan baik waktu maupun materi dan pengorbanan,semasa hidupnya dulu sehingga saya bisa seperti sekarang ini. Teruntuk kedua orang tua saya salah satu keinginan kalian sudah saya selesaikan dengan semaksimal mungkin. Terima kasih banyak sebelumnya atas segalanya,serta telah menjadi salah satu penguat dan penyemangat di hidup saya.
2. Kakak-Kakak ku Dedi Harianto, Deni Herianto, Devi Aprianto, Dodi Iskandar, Doni Hermawan yang telah memberikan semangat, nasihat, dan perhatian serta menjadi pengganti kedua orang tua saya yang sudah tiada.
3. Almamater kebangganku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan juga teman-teman seperjuangan di Jurusan Akuntansi Syariah akatan 2016.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Destri Anggraini dilahirkan pada 14 Juni 1998, merupakan anak bungsu dari enam bersaudara, dan lahir dari pasangan Bapak Rahman dan Ibu Siti Zuhriati yang beralamatkan di Desa Sinar Sekampung Dalam, Kecamatan Air Naningan , Kabupaten Lampung Selatan.

Penulis mengawali pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar Negeri 2 (SDN) Sinar Sekampung Dalam dan lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 (SMPN) Pulau Pangung dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 (SMAN) Pulau Pangung dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tahun akademik 2016/2017.

Bandar Lampung, 17 juni 2022

Penulis,

Destri Anggraini
NPM. 1651030006

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahiin

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh *akhlakul karimah* bagi setiap muslim di seluruh dunia.

Terwujudnya skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Akuntansi Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul “Pengaruh *Customization Strategi* Dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv. Jaya Bakery Bandar Lampung)

”Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat menyempurnakan skripsi ini. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, terkhusus penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II, dan III.
2. A. Zuliansyah, S.Si.,M.M selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
3. Supaijo,SH.MH. selaku Dosen pembimbing akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing penulis dan juga mengarahkan serta memotivasi.
4. Liya Ermawati, M.S.Ak selaku pembimbing II yang telah sabar dan penuh perhatian meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan bantuannya dengan baik kepada

penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Seluruh Dosen dan Staff di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan referensi berupa materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Keluarga tersayang Bapak, Ibu, Kakak, Saudara dan juga orang-orang yang saya cintai. Terima kasih karena selalu mendoakan, memberi semangat, dan juga selalu ada di setiap langkah perjalanan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan di Jurusan Akuntansi Syariah angkatan 2016 . Terima kasih atas segala bantuan dan dukungan serta masukan yang telah diberikan. Semoga ilmu yang kita dapatkan ini dapat bermanfaat bagi banyak orang, dan semoga Allah SWT mempermudah setiap langkah kita dalam menggapai impian aamiin.
9. Dan juga semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, semoga hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca umumnya, aamiin yaa rabbal alamiin.

Bandar Lampung, 17 Juni 2022
Penulis

Destri Anggraini
NPM.1651030006

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Penelitian.....	3
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Penelitian Terdahulu.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Grand Theory.....	15
B. Strategi Customize.....	16
1. Strategi	16
2. Jenis-jenis Strategi pada Level Organisasi	17
3. Customization Strategy.....	17
C. Sistem Informasi Manajemen.....	18
D. Kinerja Karyawan.....	20
1. Kinerja	20
2. Kinerja Dalam Agama Islam	21
3. Pengukuran Kinerja	24
4. Indikator kinerja	25

5. Unsur-Unsur kunci dalam Pengukuran Kinerja.....	27
6. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja..	27
7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan	28
8. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja....	30
9. Evaluasi Kinerja	33
10. Metode Pengukuran Kinerja	33
E. Kinerja Manajerial.....	35
1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM).....	35
2. Pengaruh Hubungan Antara Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dengan Kinerja Manajerial	36
F. Kerangka Pemikiran	36
G. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	41
1. Jenis Penelitian	41
2. Sifat Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel	45
C. Identifikasi Variabel Penelitian	46
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	46
E. Metode Pengumpulan Data	50
F. Alat Pengumpulan Data.....	53
1. Validitas	53
2. Reliabilitas	53
G. Metode Analisis Data	54
1. Metode Pengujian Asumsi Klasik.....	54
2. Pengujian hipotesis Linier Berganda	56
3. Pengujian Hipotesis	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	61
1. Analisis Deskriptif Responden.....	61

2. Uji Validitas	62
3. Uji Reliabilitas	65
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	66
5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
6. Koefesien Determinasi (R^2).....	71
7. Uji T (Uji Parsial)	72
8. Uji F (Uji Simultan).....	73
B. Pembahasan	74
1. Pengaruh <i>Customization strategy</i> (X1) terhadap Kinerja(Y)	74
2. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2) terhadap Kinerja(Y).....	75
3. Pengaruh <i>Customization strategy</i> (X1) dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2) terhadap Kinerja(Y).....	75

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	79
B. Saran	80

DAFTAR RUJUKAN DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 CV Jaya Bakery Lampung	40
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel	44
Tabel 3.3 Ketentuan Pengukuran Instrumen Penelitian ..	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X_2).....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov Test	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Anova (Uji F).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Kuesioner
- Lampiran II : Skor Variabel Customization Strategi
- Lampiran III : Skor Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
- Lampiran IV : Skor Kinerja
- Lampiran V : Uji Validitas dan Reliabilitas X1
- Lampiran VI : Uji Validitas dan Reliabilitas X2
- Lampiran VII : Uji Validitas dan Reliabilitas Y
- Lampiran VIII : Uji Normalitas
- Lampiran IX : Uji Multikolinieritas
- Lampiran X : Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelumnya penulis akan menjelaskan isi dari penelitian ini, untuk menghindari kesalahan persepsi dan interpretasi yang berbeda-beda. Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis perlu memberikan penegasan judul dan penegasan terhadap istilah-istilah yang dimaksud dalam judul **“Pengaruh *Customization* Strategi Dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung)”**.

Adapun penegasan judul skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Strategi *Customization*

Customization merupakan salah satu variabel kontijensi yang perlu dipertimbangkan dalam merancang sistem akuntansi manajemen. Instrumen yang digunakan oleh Pugh, Hickson, Hinings & Turner, instrumen ini telah disesuaikan oleh Bouwens, Bouwens dan Abernethy, instrumen ini digunakan Nizarudin dan yang terakhir digunakan oleh Syafira Jr. Kuesioner ini terdiri dari 5 pertanyaan dengan skala yang digunakan adalah skala likert 1 sampai dengan 5 poin.

2. Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Akuntansi digunakan untuk mengolah data. Data yang diolah sistem informasi akuntansi adalah yang bersifat keuangan. Sistem informasi akuntansi

hanya terbatas pada pengolahan data yang bersiddat keungan saja, sehinga informasi yang dihasilkan olehs istem informasi akuntansi hanya informasi keungan saja. Sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah subsistem dari sistem informasi manajemen yang menyediakan informasi akuntansi dan keungan, bersama informasi yang lainnya yang diperoleh dalam proses transaksi akuntansi yang rutin.¹

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode.² Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.³

4. Kinerja Perusahaan

Pengukuran kinerja merupakan pendekatan sistematik dan terintegrasi untuk memperbaiki kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuan strategi organisasi dan mewujudkan visi dan misinya.⁴ Pengukuran kinerja adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena merupakan usaha memetakan strategi

1 Dasartha Rama, dkk. Sistem Informasi Akuntansi. Terjemahan Wibowo, (Jakarta:Salemba Empat.2008), h.5

² (Mulyadi, Penilaian Kinerja Keuangan (Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, 2003), h. 2.

³ *Ibid*

⁴ Yiyi Dian dan Barbara, “*Pengaruh Intellectual Capital, Efisiensi Operasional, dan Islamicity Performance Index, Terhadap Profitabilitas Bank Syariah di Indonesia*”, (Reviu auntansi dan Bisnis Indonesia Vol 3 No 1, Yogyakarta, 2019), h.40

ke dalam tindakan pencapaian target tertentu.⁵ Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan reward dan punishment system.⁶

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka yang dimaksud dengan “Pengaruh *Customization Strategi* Dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Prusahaan (Studi Kasus Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung)” adalah bagaimana pengaruh kinerja sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja perusahaan berdasarkan pengaruh *customization strategi* dan penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja perusahaan (Studi Kasus Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung).

B. Latar Belakang Penelitian

Customization yaitu strategi yang merespon permintaan customer untuk meningkatkan variasi produk dan kualitas produk terbaik. Ada dua bentuk *customization*, yaitu *mass customization* dan *tailored customization*. Sejak abad ke-21, banyak perusahaan manufaktur yang sebelumnya menerapkan *mass production* beralih untuk mengadopsi strategi *mass customization*. Sehingga, dengan strategi tersebut, perusahaan manufaktur mampu menghasilkan produk dengan jumlah banyak dan variasi atau spesifikasi sesuai keinginan konsumen, tetapi tidak meningkatkan biaya produksi yang dihasilkan.

⁵ *Ibid*

⁶ Yuni Umi Listiani *et.al.*, “Pengaruh *Islamicity Performance Index* terhadap Profitabilitas Bank Jabar Banten Syariah Periode 2011-2014”, (Jurnal Prosiding Keuangan dan Perbankan Syariah Vol 2, No 2, Bandung, 2016), h. 574

Persaingan bisnis yang semakin meningkat perusahaan di Indonesia semakin nyata untuk bersaing secara terbuka dan bebas sehingga menjadi pemicu yang kuat bagi manajemen perusahaan untuk menampilkan performa terbaik atas perusahaan yang dipimpinnya karena baik dan buruknya performa suatu perusahaan akan berdampak pada nilai pasar perusahaan tersebut di pasar dan juga mempengaruhi minat investor untuk menanam atau menarik investasinya dari sebuah perusahaan. Untuk menjadi perusahaan yang efektif dan menguntungkan dalam pasar internasional, perusahaan memerlukan sistem informasi dan komunikasi yang kuat.

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam usaha untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan prestasi manajemen. Penilaian prestasi atau kinerja suatu perusahaan diukur karena dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal.

Kesuksesan *customization* ditunjang oleh integrated information system. Peranan sistem informasi dalam perusahaan yang menggunakan sistem produksi mass customization tersebut sangat penting untuk menunjang keberhasilan mass customization itu sendiri. Selain itu, informasi broadscope merupakan informasi yang paling penting dalam pengambilan keputusan dan merupakan variabel anteseden penting dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Oleh karena itu, pada penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada karakteristik informasi akuntansi manajemen yang bersifat broadscope.

Adapun fenomena yang terjadi saat ini, yaitu kurang kondusifnya lingkungan usaha. Contohnya yang terjadi pada pembangunan pengelolaan karet di Kota Padang, PT. Famili Raya yang sudah tidak memenuhi persyaratan lagi karena letaknya ditengah-tengah pemukiman penduduk. Sehingga, limbah dan baunya dapat mengganggu lingkungan penduduk sekitar, serta terjadinya penyempitan sungai dan kerusakan lingkungan akibat dari pembangunan Cek Dam yang menyebabkan sering terjadinya banjir pada waktu hujan (Verina, 2007) dalam Syafira Jr, 2013. Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan perlindungan lingkungan hidup yang terdapat dalam UU no. 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup. Kasus yang sama juga terjadi pada PT. Blue Mountain di Pulaukaram, Padang Barat terkait dengan adanya dugaan kebocoran gas amoniak yang mengakibatkan warga mengeluh sesak napas dan pingsan, sehingga puluhan warga mendatangi pabrik tersebut untuk meminta pertanggung jawaban dari pembuangan gas tersebut ([www. harianhaluan.com](http://www.harianhaluan.com)). Tidak hanya itu, operasional PT. Blue Mountain tidak sesuai dengan surat izin tempat usaha (SITU), sehingga melanggar Pasal 71-83 UU Nomor 32 Tahun 2009 tentang Pengawasan, Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Pasal 74 UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) (www.padangekspres.co.id) .

Dalam pelaksanaan dan perkembangannya banyak masyarakat yang mempertanyakan kinerja PT. Pos Indonesia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Seperti keluhan yang mencuat dari beberapa masyarakat. Banyak yang mempertanyakan kinerja PT. Pos Indonesia, karena banyak kiriman dari mitra kerja di luar kota yang tidak sampai. Selain itu, masalah serupa juga yaitu tentang masalah keterlambatan pengiriman barang, paket ekspres

seharga Rp. 120 ribu itu tidak tepat waktu. Buktinya belum sampai juga, padahal alamat pengirim dan penerima lengkap, bahkan untuk validasi sampai tindaknya paket tersebut. Ia mengecek langsung di layanan internet PT. Pos Indonesia, disana tertulis pengiriman barang sudah samapi tujuan sejak 2 hari setelah paket dikirim.

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi hasil kerja dari periode yang lalu. Sehubungan dengan hal itu, pengukuran kinerja sebaiknya dilakukan secara komprehensif, sehingga pengambilan keputusan berkaitan dengan strategi dapat dilakukan secara menyeluruh. Dengan demikian strategi tersebut akan dapat mengakomodasi setiap perspektif yang terlibat dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja perusahaan itu sendiri. Salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memiliki karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang dapat memainkan peran yang penting dalam situasi seperti ini. Sistem informasi akuntansi manajemen dapat didesain untuk memberikan informasi yang lebih canggih dan tidak hanya membantu membuat keputusan dalam departemen namun juga membantu koordinasi antar departemen-departemen fungsional.

Untuk menghasilkan suatu keputusan yang tepat, perusahaan perlu menerapkan *customization strategy* yang merespon permintaan customer untuk meningkatkan variasi produk lebih istimewa dan kualitas produk yang terbaik. *Customization strategy* membutuhkan perkembangan budaya suatu organisasi yang mendorong individu untuk inovasi dan

respon terhadap kebutuhan customer. Kondisi tersebut membutuhkan implementasi sistem akuntansi manajemen yang andal diantaranya adalah sistem informasi yang berkarakteristik *broad scope*, integration, aggregation dan timeliness untuk memastikan bahwa manajer memiliki informasi yang diperlukan dalam menghadapi perubahan yang terus menerus terhadap proses dan desain produk. Ukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan ukuran kinerja keuangan dan ukuran kinerja nonkeuangan. Dimana kedua ukuran tersebut mampu mencerminkan ukuran kinerja yang lebih objektif.

Pertimbangan-pertimbangan inilah yang mendorong penelitian untuk memfokuskan seberapa besar pengaruh *customization strategy* terhadap kinerja perusahaan dan melalui penggunaan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen. Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung sehingga memiliki cakupan kegiatan yang luas dan kompleks sehingga membutuhkan dukungan *customization strategy* yang bisa membantu dan mempercepat seluruh proses kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Masalah ini penting untuk diteliti karena melihat fenomena diatas, maka kinerja perusahaan termasuk rendah. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja perusahaan, tidak hanya diperlukan strategi *customization* tetapi juga ditunjang oleh penggunaan informasi sistem akuntansi manajemen. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan kepada *mass customization* dan karakteristik informasi SIAM yang bersifat *broadscope*, serta peneliti akan menggunakan metode pengiriman kuesioner secara langsung kepada responden di perusahaan manufaktur untuk lebih

meningkatkan tingkat respon dan mempercepat pengembalian kuesioner.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh *Customization Strategi* Dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung)”**

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis sejauh mana pengaruh strategi *customization* terhadap kinerja manajerial melalui penggunaan karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang di khususkan pada Kinerja Perusahaan sebagai obyek penelitian.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka permasalahan yang diangkat untuk dibahas pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Customization Strategy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung ?
2. Apakah Penggunaan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung ?
3. Apakah *Customization Strategy* dan Penggunaan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung ?

4. Bagaimanakah perspektif ekonomi islam tentang pengaruh customization strategi dan penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan diatas, yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh *Customization Strategy* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh *Customization Strategy* dan Penggunaan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung ?

F. Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi kalangan akademik, diharapkan bermanfaat sebagai bahan informasi atau data untuk penelitian selanjutnya yang akan diteliti dibidang yang relevan

2. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis merupakan penjelasan kepada pihak-pihak mana saja yang kiranya hasil penelitian penulis dapat memberikan manfaat. Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi di Fakultas FEBI Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- b. Penelitian ini disajikan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis mengenai Seberapa besar Pengaruh *customization strategy* dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung.

2. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menentukan kebijaksanaan lebih lanjut mengenai kinerja suatu perusahaan agar lebih efektif dalam pelaksanaannya.

3. Bagi Peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan dan juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang sejenis khususnya yang berkaitan dengan akuntansi manajemen.

G. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa peneliti terdahulu mengenai *customization startegy*, kinerja karyawan, dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen. Penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda dan penelitian tersebut dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENULIS	TAHUN	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Edwin Setiawan	2014	Pengaruh strategi <i>customization</i> terhadap kinerja perusahaan melalui penggunaan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (Perusahaan Manufaktur di Provinsi Riau)	Strategi <i>mass customization</i> berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan melalui penggunaan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen

2	Ietje Nazarudin & Subhan Fajry	2017	Pengaruh Customization dan Interdependensi terhadap Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Broad scope dan Aggregation.	Pengaruh Customization dan Interdependensi berpengaruh positif terhadap Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Broad scope dan Aggregation.
3	Indriyana Widyastuti	2016	Analisis pengaruh ketidakpastian lingkungan, <i>customization</i> , dan <i>interdependensi</i> terhadap desain karakteristik informasi Broad scope dan Aggregation sistem akuntansi manajemen	Terdapat pengaruh customization terhadap kebutuhan akan karakteristik informasi broad scope dan aggregation sistem akuntansi manajemen melalui interdependens
4	Fivi Anggraini	2015	Pengaruh <i>Customization</i> dan <i>Interdependensi</i> terhadap	Pengaruh utama <i>customization</i> terhadap

			<p>Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen <i>Broad scope dan Aggregation</i></p>	<p>karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen <i>broad scope dan aggregation</i> adalah tidak melalui interdependensi, melainkan berpengaruh langsung terhadap karakteristik informasi akuntansi manajemen</p>
5	Juniarti	2016	<p>Hubungan karakteristik informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial</p>	<p>Terdapat hubungan antara karakteristik informasi berupa integrasi dan timeliness terhadap kinerja manajerial yang diukur dengan kemampuan manjer.</p>



BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Grand Theory*

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikemukakan oleh Blau tahun 1964 untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Teori ini mengatakan bahwa seseorang akan membalas perlakuan orang lain terhadap dirinya seperti apa yang orang lain perlakukan kepadanya (West dan Turner, 2008:185). Mengacu pada teori pertukaran sosial ini, maka *customer* akan menunjukkan sikap puas dan berperilaku loyal terhadap perusahaan, jika hubungan yang diberikan perusahaan baik. Selain itu, teori ini juga menjelaskan bahwa seseorang akan selalu bertindak rasional yaitu, dengan mencari keuntungan dan menghindari ketidakpuasan. Artinya, ketika *customer* merasa tidak puas atas kualitas layanan yang kurang baik, maka *customer* tersebut akan berpikir untuk meninggalkan produk dan jasa dari perusahaan tersebut atau melakukan *switching*.⁷

Customer akan menghindari sesuatu yang mengakibatkan tidak puas pada hubungan *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan Citra Perusahaan yang buruk. *customer* akan mencari alternatif perusahaan lain atau berpindah ketika *customer* merasa tidak puas jika tetap berada di perusahaan tersebut. Untuk itu, hubungan *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan Citra Perusahaan dari perusahaan sangat menentukan loyalitas dari *customer* .

⁷ Mustafa, H. *Prilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, (FISIP:Unpar, 2011). Vol.7, No.2

Loyalitas yang tinggi dari *customer*, akan meningkatkan reputasi pemimpin dan nilai dari perusahaan (Rahi & Ghani, 2017).⁸

B. Strategi *Customize*

1. Strategi

Menurut Anoraga strategi merupakan suatu proses pengevaluasian kekuatan dan kelemahan perusahaan dibandingkan dengan peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan yang dihadapi dan memutuskan strategi pasar produk yang menyesuaikan kemampuan perusahaan dengan peluang lingkungan.⁹ Keterkaitannya dengan evaluasi dalam segala kegiatan, maka hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Alquran surat Al Hasyr ayat 18



Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan*¹⁰.

⁸ Rahi, S., dan Ghani, M. A. *Customer Perceived Value and Loyalty: The Role of Switching Costs*. *Journal of Accounting dan Marketing*, Vol.05 No.04, 2017

⁹ Anoraga, *Strategi Bisnis*, (Jakarta, Media Pustaka, 2016), h. 339.

¹⁰ Kementerian Agama, *Alquran dan Terjemahannya*, (DEPAG, Jakarta, 2017), h. 865

2. Jenis-jenis Strategi pada Level Organisasi

Seperti telah dijelaskan dalam definisi strategi, dimana strategi adalah merupakan *master plan* yang komprehensif bagi organisasi untuk dapat merealisasikan misi dan tujuan dari organisasi. Dari tingkat (*level*) dari suatu organisasi, maka terdapat tiga jenis strategi, yaitu: strategi korporat, strategi bisnis dan strategi fungsional.¹¹ Masing-masing tipe strategi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Strategi korporat (*corporate strategy*);
- b. Strategi bisnis (*business strategy*);
- c. Strategi fungsional (*functional strategy*);

3. Customization Strategy

a. Pengertian Customization Strategy

Customization berawal dari konsep produk yang merupakan titik sentral dari kegiatan marketing, karena produk merupakan penawaran yang nyata oleh perusahaan pada pasar dan alat pemuas yang ditawarkan produsen untuk memuaskan kebutuhan konsumen. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Alquran surat An Nisa ayat 29

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ
إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ

إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

¹¹*Ibid.*

*Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu*¹².

b. Bentuk dari Customization

Bouwens dalam Indriyana Widyastuti, bentuk *customization* ada dua yaitu : (1) *Mass customization* (2) *Tailored customization*.¹³ Perusahaan dapat melakukan *cusmetic customization* apabila produk standarnya dapat memuaskan hampir seluruh pelanggannya sehingga hanya penyajian produk tersebut yang harus di-*customize*, sedangkan perusahaan yang melakukakn *transparent customization* merubah produknya sesuai dengan pelanggan, namun dengan cara pelanggan tidak mengetahuinya bahwa prooduk tersebut sudah di-*customize* untuk mereka.

C. Sistem Informasi Manajemen

Secara sederhana suatu sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur-unsur, komponen atau variabel-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sma lain dan terpadu.¹⁴

¹² Kementerian Agama, *Alquran dan Terjemahannya*, (DEPAG, Jakarta, 2017), h. 265

¹³*Ibid*, h. 184

¹⁴Lucas, *Sitem Informasi Manajemen*, (Jakarta : Logos, 2008),h. 78

Informasi adalah data hasil pemrosesan yang memiliki makna, biasanya menceritakan suatu hal yang belum diketahui kepada pengguna.

Kebutuhan akan bermacam-macam informasi bagi berbagai jenis organisasi bukan lagi menjadi hal baru karena sejak dahulu kala penanganan sistem informasi dilakukan dengan tujuh tahap, di antaranya:

1. Pengumpulan data
2. Klasifikasi data
3. Pengolahan data supaya berubah bentuk, sifat dan kegunaannya menjadi informasi
4. Interpretasi informasi
5. Penyimpanan informasi
6. Penyampaian informasi atau transmisi kepada pengguna
7. Penggunaan informasi untuk kepentingan manajemen organisasi

Dari sekian tahapan tersebut, hal yang baru pada masa ini adalah proses penanganannya yang memanfaatkan perkembangan dan terobosan teknologi, terutama dengan menggunakan komputer dan sarana lain yang bermuatan teknologi tinggi.

Berdasarkan pengertian sistem informasi akuntansi di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem dalam sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk penyiapan informasi yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi

yang berguna bagi semua pemakai baik di dalam maupun di luar perusahaan.

1. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Agar informasi yang dihasilkan oleh pengolah data akuntansi benar-benar menghasilkan informasi keuangan yang berguna dan dapat dipercaya sesuai dengan tujuan sistem informasi akuntansi maka tidak lepas dari komponen-komponen yang membangun informasi.

2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen tidak terkait oleh suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari masukan, proses, dan keluarannya. Kriteria tersebut fleksibel dan berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai manajemen.

3. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen dikatakan berkualitas apabila memenuhi karakteristik berikut ini: Integrasi, Fleksibilitas, Aksesibilitas, Formalisasi, Kekayaan media.

D. Kinerja Karyawan

1. Kinerja

Menurut *Bernadine, kane dan Johnson* mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategic yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat.¹⁵ Dalam kamus besar bahasa Indonesia,

¹⁵Akdon, Prof, MPd, *Strategic management for education*, (alpabeta, 2015), h.

kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan kerja, sedangkan seseorang adalah orang yang pekerjaannya, jadi dapat disimpulkan kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas.¹⁶ Kinerja atau performansi berasal dari bahasa Inggris "*performance*" yang berarti pertunjukkan. Harris, Meintyre, Littleton dan Long mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis. Unsur-unsur performansi menurut Chaplin terdiri dari aktivitas tingkah laku dan produktivitas.

2. Esensi Kinerja dalam Agama Islam

Adapun pengertian kinerja dalam agama Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu sebagaimana dikemukakan oleh Akhmad Subekhti dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, ia didalam buku Stoner mengemukakan bahwa kinerja adalah keaktifan fungsi dan motivasi, kecakapan dan persepsi peranan dalam perbuatan yang disaksikan oleh Alloh SWT dan semua orang yang beriman. Sebagaimana firman Alloh SWT dalam surat At Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”¹⁷”

Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi fungsi pekerjaan dan kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko menidentifikasi kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan.

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.¹⁸ Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An Nahl ayat 97.

مَنْ عَمَلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً

طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan

¹⁷ Kementerian Agama, *Alquran dan Terjemahannya*, (DEPAG, Jakarta, 2017), h. 765

¹⁸ Akmad Subekhti dan Muhammad jauhar, *Penghantar Manajemen Semberdaya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h. 194.

*dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*¹⁹.

Berdasarkan firman Allah SWT tersebut, maka Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan - batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰ Beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja. Maka kinerja adalah intensitas pelaksanaan kemampuan, Fungsi, peran dan tanggung jawab dalam membentuk kepribadian dan akhlaq karyawan sehingga memiliki derajat yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan.

Kesediaan seseorang untuk mengerjakan sesuatu tidaklah efektif tanpa didukung oleh pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, aspek kemampuan dan kesediaan seorang secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Salah satu proses asumsi yang melandasi keberhasilan seseorang adalah terfokus pada sifat-sifat kepribadian seseorang. Kepribadian seseorang yang dapat menjadi suri teladanlah yang menjamin keberhasilannya dalam

¹⁹ Kementerian Agama, *Alquran dan Terjemahannya*, (DEPAG, Jakarta, 2017), h. 565

²⁰ Samsudin Dan Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia. 2018), h. 159.

mendidik anak.²¹ Kriteria dari kinerja itu sendiri meliputi :

- a) Pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab
- b) Kemampuan dan keterampilan
- c) Semangat yang tinggi
- d) Berinisiatif dan berkemampuan tinggi²²

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan keterangannya bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari kecakapan dan motivasinya dalam bekerja dimana seseorang yang mempunyai kecakapan dan motivasi bekerja tentunya akan menghasilkan kerjanya dengan maksimal, adapun seseorang yang sedikit mempunyai kecakapan dan motivasi yang rendah tentunya hasilnya kurang maksimal

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja perusahaan diperlukan untuk melihat pencapaian Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam melaksanakan sebuah strategi yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-

²¹ DN. Madley, *Kinerja*, 2009, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>, 12 Juli 2012, 22.00. WIB.

²² Samsudin Dan Sadili *Op.cit.*, h. 159.

penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

4. Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif yang dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan (*ex ante*), tahap pelaksanaan (*on going*) maupun tahap setelah kegiatan selesai (*ex post*).

Fenomena saat ini banyak yang berkomentar bahwa seseorang saat ini tidak memiliki wibawa, kemudian sekarang juga sudah jauh berbeda dengan dimasa lalu, yang mana pada masa lalu seseorang bisa begitu dihormati, disanjung dan dihargai. Hal itu sangatlah tidak benar, jika seseorang tidak memiliki wibawa, bagaimana mereka bisa bekerja? Pada kenyataannya, kata-kata, ucapan serta petuah seseorang masih didengar dan dihormati oleh karyawan. Objek masih mendengar, menyimak dan memperhatikan ketika seseorang sedang bicara. Dengan demikian untuk menunjang kewibawaan seseorang juga sangat perlu membekali diri dengan wawasan dan ilmu pengetahuan yang cukup untuk menunjang kewibawaan mereka²³

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal

²³ Sulistyorini, *Pengembangan Kompetensi*, (Jakarta, Pelangi Press, 2001), h. 45.

mendukung produktivitas kerja. Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa dalam bukunya mengatakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.²⁴

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan pada bidang tugasnya. Menempatkan sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila seseorang diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja. Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan melainkan sebagai suatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya.²⁵

Jadi Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

- a. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental terutama dalam penguasaan

²⁴ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Perusahaan (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, (Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2003), h. 37.

²⁵ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT.Bina Aksara, 2009), h.13.

sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikan dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya.

- b. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.²⁶

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, eektivitasnya menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

5. Unsur-Unsur kunci dalam Pengukuran kinerja

- a. Mendefinisikan misi, penetapan tujuan dan sasaran perusahaan dan strategi.
- b. Penetapan dan pengembangan indicator-indicator kinerja.
- c. Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran
- d. Pelaporan hasil-hasil secara formal.

6. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja perusahaan adalah sebagai berikut:

²⁶ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 49.

- a. Untuk memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi
- b. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati
- c. Untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya
- d. Untuk memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan metode pengukuran yang telah disepakati
- e. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja perusahaan
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- g. Membantu proses kegiatan perusahaan
- h. Untuk memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara obyektif
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.²⁷

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen lingkungan, apakah itu pimpinan ataupun karyawan maupun anak didik. Kinerja akan bermakna bila dibarengi dengan nawaitu yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk

²⁷*Ibid.*

dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seseorang yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted* dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) dan pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.²⁸

²⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 13-14.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat difahami bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah :

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan

2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Factor lingkungan yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karier dan fasilitas kerja yang memadai.

8. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Bentuk kegiatannya bisa berupa studi lanjut, penataran, seminar, lokakarya, kelompok kerja, bimbingan professional, studi banding, dan magang. Kegiatan yang bersifat individual merupakan penjelmaan dari daya inovasi dan kreativitas seseorang untuk terus tumbuh dan berkembang. Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu :
 - 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - 2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 - 3) Memperhatikan masalah yang ada
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan
Untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - 1) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
 - 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah
 - 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
 - 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggukangi penyebab kekurangan tersebut.
 - 5) Melakukan rencana tindakan tersebut

Disamping itu, ada beberapa yang perlu diperhatikan, antara lain :

- a. Menghayati serta mengamalkan nilai hidup (termasuk nilai moral dan keimanan). Mengamalkan nilai hidup berarti seseorang yang bersangkutan dalam situasi tahu, mau, dan melakukan perbuatan nyata yang baik, yang mendamaikan diri beserta lingkungan sosialnya. Proses kinerja selalu bersifat normatik, yaitu memperjuangkan nilai luhur baik yang bewrsifat implisit maupun eksplisit. Tindakan kegeruan

hendaknya bertolak dari kenyakinan nilai tertentu, yang sekaligus perlu dikaji atau direfleksikan terus-menerus. Nilai luhur kemanusiaan yang mendasar selalu bersifat unuversal (baik untuk siapapun).

- b. Seseorang hendaknya bertindak jujur dan bertanggung jawab. Kejujuran dan kesediaan bertanggung jawab atas segala tindak tersebut merupakan realisasi kesusilaan hidupnya, sekaligus merupakan pengakuan akan berbagai keterbatasannya yang perlu dibenahi dan dikembangkan terus-menerus. Kadar kesungguhan hati atau semangat berusaha dalam mengembangkan karir, sportivitas, kerendah-hatian, dan rela meminta maaf kepada siswa atau siapapun yang dirugikannya atau dikecewakannya, merupakan watak yang terpuji dari seseorang.
- c. Mampu berperan sebagai pemimpin, baik didalam lingkup maupun diluar lingkungan. Kepemimpinan tampak dalam kemampuannya menciptakan situasi yang kondusif dan kemampuannya dalam mengorganisasi seluruh unsur serta kegiatan untuk mencapai tujuan. Situasi yang kondusif tersebut ditandai oleh semangat kerja yang tinggi, terarah, kooperatif, tenggang rasa, etis, dan efektif-efisien.
- d. Kepemimpinan di lingkungan masyarakatnya hendaknya ditandai dengan kemampuannya menjadi penggerakda organisator kemajuan masyarakat sekitarnya untuk menjadi lebih sejahtera.
- e. Bersikap bersahabat dan terampil berkomunikasi dengan siapapun demi tujuan

yang baik. Modal dasar berkomunikasi dengan sesama adalah kesediaannya menghargai partner, bersikap terbuka, menguasai teknik berkomunikasi (terutama dalam menggunakan bahasa secara efektif-efisien), dan mampu ikut memahami gejolak warna perasaan dai partner komunikasinya (empati). Seseorang hendaknya tidak bersifat sentimental

Menurut AtmosoepraCVo mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal, yang terdiri dari: Faktor politik, Faktor ekonomi, Faktor social.
- b. Faktor Internal, yang terdiri dari: Tujuan organisasi, Struktur organisasi, Sumber daya manusia.²⁹

9. Metode Pengukuran Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja. Pengukuran kinerja tersebut ada yang bersifat umum dan ada pula yang bersifat khusus

10. Evaluasi Kinerja

Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman kerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh

²⁹*Ibid, h. 235.*

pendapat As'ad yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu : (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.³⁰ Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1). Unjuk Kerja, (2). Penguasaan materi, (3). Penguasaan professional, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.³¹ Kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Seseorang memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu :

- a. Sebagai pengajar
- b. Sebagai pembimbing
- c. Sebagai administrator.³²

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja antara lain :

48 Moh. As'ad, *Psikologi Industri*. (Yogyakarta: Liberti, 2005), h. 74.

³¹ Sulistyorini, *Op.cit.*, h. 49.

³² Danim S, *Inovasi Pendidikan*. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2017), h. 42.

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan
- b. Penguasaan materi
- c. Penguasaan metode dan strategi
- d. Pemberian tugas-tugas
- e. Kemampuan mengelola
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.³³

E. Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan manajer yang terdiri dari delapan kegiatan manajerial: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staff, negosiasi dan perwakilan.³⁴

1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM)

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkannya kepada pengguna, yaitu para pekerja, manajer, dan eksekutif. Penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (value added) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan).

³³ *Ibid.*

³⁴ Mahoney dkk dalam Riyadi, "Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial", Simposium Nasional Akuntansi, 5 September 2002.

2. Pengaruh Hubungan Antara Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dengan Kinerja Manajerial

Informasi berguna dalam pengambilan keputusan manajemen. Informasi yang terdiri atas empat karakteristik broad scope, timeliness, integration dan aggregation dianggap memadai untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen. Pengambilan keputusan manajemen yang tepat dapat meningkatkan kinerja manajerial suatu organisasi. Karakteristik informasi akuntansi manajemen mempengaruhi kinerja manajerial dalam memberikan keputusan. Terdapat empat karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan, yaitu: broadscope, timeliness, aggregation, integration.

Sistem informasi akuntansi manajemen bermanfaat terhadap kinerja manajerial. Semakin memadai sistem akuntansi manajemen yang ditandai dengan sifatnya broad scope, timeliness, aggregation, integration, maka semakin tinggi pula kinerja manajer. Semakin tersedia karakteristik informasi akuntansi manajemen yang dibutuhkan, maka pengambilan keputusan individual yang dilakukan manajer tersebut semakin baik.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual merupakan gambaran pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini Pengaruh *customization strategy* dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung).

Bagaimana menerapkan *customization strategy* yang merespon permintaan customer untuk meningkatkan variasi produk lebih istimewa dan kualitas produk yang terbaik. *Customization strategy* membutuhkan perkembangan budaya suatu organisasi yang mendorong individu untuk inovasi dan respon terhadap kebutuhan customer.

Struktur pengendalian *customization strategy* di susun bukan bertujuan untuk menghilangkan segala bentuk kesalahan atau penyelewengan, melainkan sebagai alat bantu untuk pengawas dan pengontrolan agar kesalahan atau penyelewengan tersebut dapat di minimalkan sampai batas yang dapat di tolerir, sehingga informasi yang penting dapat di terima oleh pihak manajemen secara tepat waktu dan akurat. Dan sistem informasi akuntansi harus di tunjang oleh pengendalian yang baik agar sistem informasi akuntansi dapat berjalan dengan baik, tidak mungkin suatu perusahaan dapat melaksanakan sistem informasi akuntansi dengan baik tanpa adanya pengendalian intern yang baik pula, karena salah satu tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah untuk meningkatkan pengendalian intern.

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi hasil kerja dari periode yang lalu. Sehubungan dengan hal itu, pengukuran kinerja sebaiknya dilakukan secara komprehensif, sehingga pengambilan keputusan berkaitan dengan strategi dapat dilakukan secara menyeluruh. Dengan demikian strategi tersebut akan dapat mengakomodasi setiap perspektif yang terlibat dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran ini dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

G. Hipotesis

Margono menyatakan bahwa hipotesis berasal dari perkataan hipo (*hypo*) dan tesis (*thesis*). Hipo berarti kurang dari, sedang tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis. Hipotesis memang baru merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Ia mungkin timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari si peneliti atau diturunkan (*deduced*) dari teori yang telah ada.³⁵

Pada bagian lain, Margono pun mengungkapkan pengertian lainnya tentang hipotesis. Ia menyatakan bahwa

³⁵Margono, *Metode Penelitian*, (Grafindo, Jakarta, 2014), h. 80

hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoretis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya.³⁶ Secara teknik, hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya melalui data yang diperoleh dari sampel penelitian. Secara statistik, hipotesis merupakan pernyataan keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel. Di dalam hipotesis itu terkandung suatu ramalan. Ketepatan ramalan itu tentu tergantung pada penguasaan peneliti itu atas ketepatan landasan teoritis dan generalisasi yang telah dibacakan pada sumber-sumber acuan ketika melakukan telaah pustaka.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H_0 = *Customization strategy* dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung
- H_1 = Pengaruh *customization strategy* dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung
- H_0 = *customization strategy* dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung
- H_2 = Pengaruh *customization strategy* dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung

³⁶*Ibid*, h. 67

- H_0 = Pengaruh *customization strategy* dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung
- H_3 = Pengaruh *customization strategy* dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Bakery Bandar Lampung



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, *Strategi Bisnis*, (Jakarta, Media Puataka, 2016).
- Alwi, *Sumber Peluang Usaha*, (jakarta: Ghalia Indonesia, 2008).
- Akdon, Prof, MPd, *Strategic management for education*, alpabeta, 2015.
- Amstrong dan Kotler, *mass customization*, 2015.
- Abernethy dan Lilis dalam Nizaruddin, *customization strategy yang signifikan positif*, 2006.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *karakteristik sistem informasi*, 2015.
- Bouwe dalam IndriyanaWidyastuti, *Kompetitas dan informasi akuntansi*, 2018,
- Bromwich dalam Edwin Setiawan, 2014.
- Campbell, Mengenal Sistem Informasi Perusahaan* (Jakarta: Logos, 2015).
- Gordon B. Davis, Management Information System*, (jakarta: Ghalia Indonesia, 2016).
- Gilmore dan Pine dalam Nizarudin, *customization and goodmarket*, 2016.
- Goal dalam Nizarudin, *sistem informasi akuntansi* 2017.
- Jack Brown, “*wholecompounded of several parts*”-Shrode dan Voich, (Jakarta : Logos, 2015).
- Kaplan dan Haenlein dalam Nurul Hanifah mendefir *customization* Bandung: MandarMaju, 2018)
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*,(Bandung: MandarMaju, 2015).

Kekre dan Srinivasan dalam Nizarudin, strategi *customization* 2015.

Lee J.Krajewski dan Larry P.Ritzman, *customization is the ability* (Bandung: MandarMaju, 2017).

Lucas, *Sitem Informasi Manajemen*, (Jakarta: Logos, 2008).

Michle, “*an organized, functioning relationship among units or components*”-Awad, (Jakarta : Logos, 2016) cet. Ke-1.

Mulyadi dan Setiawan, *Konsep Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2006).

Mulyadi, *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*, salemba 4, 2016.

Marcus Heidmann dalam Edwin setiawan, *customer. Customization*, 2014.

M. Iqbal Hasan, *pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*, (jakarta: Ghalia Indonesia, 2014).

Marzuki, *Metodologi Riset Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial, Ekonomi*, (Yogyakarta: Kampus Fakultas Ekonomi, UII, 2015), Cet Ke 1.

Pearce dan Robinson, *Persaingan Dalam Perusahaan*, (Bandung, Pustaka Media, 2008).

Rivai, Veithzal, Prof. Dr, MBA dan Brigjen Prof Dato Ahmad Fawzi, (2004).

Samuel Eilon, Information System, (jakarta: Ghalia Indo 2012).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: alfabeta, 2013).

Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Renika CiCVa, 2015)

Suharsimi Arikunto, *Penelitian Ilmiah : Pendekatan Teoritik* (Jakarta: Rineka CiCVa, 2016).

Tjetjep Rohendi Rohidi, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: UI Press, 2017).

Wileybruno Aziz, *Drive business performance*, joey fits, 2016.

Wibowo, *Sistem Pengukuran Kinerja*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005).

Zulkifli Amsyah, *kinerja perusahaan*, 2016.

