

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Sistem**

Sesuai dengan perkembangan zaman kebutuhan akan sistem sebagai perangkat kerja sangatlah dibutuhkan. Berikut adalah pengertian sistem dari beberapa ahli.

Azhar Susanto (2013:22) mendefinisikan sistem adalah sebagai berikut :

“Kumpulan atau *group* dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerjasama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.”

Irham Fahmi (2010:77) mendefinisikan sistem adalah sebagai berikut :

”Seperangkat komponen yang berada dalam suatu organisasi yang saling berhubungan dalam menunjang aktivitas kinerja organisasi tersebut.”

Edhy Sutanta (2003:4) mendefinisikan sistem adalah sebagai berikut :

“Sekumpulan hal atau kegiatan atau elemen atau subsistem yang saling bekerja sama atau dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan.”

Berdasarkan pengertian-pengertian sistem di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem adalah sekumpulan dari sub sistem yang bekerja sama secara baik dan harmonis untuk mencapai suatu tujuan.

#### **2.1.1.2 Pengertian Sistem Informasi**

McKeown yang dialih bahasakan oleh Azhar Susanto (2013:52) mendefinisikan sistem informasi adalah sebagai berikut :

“Gabungan dari komputer dan user yang mengelola perubahan data menjadi informasi serta menyimpan data dan informasi tersebut.”

Laudon yang dialih bahasakan oleh Azhar Susanto (2013:52) mendefinisikan sistem informasi adalah sebagai berikut :

“Komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengendalian dan untuk memberikan gambaran aktivitas di dalam perusahaan.”

James A. Hall (2009) dalam Yunita Nurhayati (2012) mendefinisikan sistem informasi adalah sebagai berikut :

“Serangkaian prosedur data formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi dan di distribusikan kepada para pengguna.”

Berdasarkan pengertian-pengertian sistem informasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah gabungan dari komputer dan user yang bekerja dengan cara memproses data menjadi informasi kemudian di distribusikan kepada seluruh pengguna.

### **2.1.1.3 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Kebutuhan akan informasi yang akurat, cepat dan dipercaya dengan dukungan sistem yang memadai sangat diperlukan bagi perusahaan. Begitu pun dengan sistem informasi akuntansi yang semakin menjadi kebutuhan pokok perusahaan. Berikut adalah pengertian tentang sistem informasi akuntansi menurut para ahli.

Azhar Susanto (2013:72) mendefinisikan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut :

“Kumpulan (integrasi) dari sub sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.”

Weygandt at. al (2007:395) dalam Merystika Kabuhung (2013) mendefinisikan sistem informasi adalah sebagai berikut :

“Sistem yang mengumpulkan dan memproses transaksi-transaksi data dan menyampaikan informasi kepada pihak-pihak tertentu.”

Boodnar dan Hopwood (2006:8) dalam Merystika Kabuhung (2013) mendefinisikan sistem informasi adalah sebagai berikut :

“Sistem berbasis komputer yang dirancang untuk mentransformasi data akuntansi menjadi informasi.”

Berdasarkan pengertian-pengertian sistem informasi akuntansi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan (integrasi) dari sub sistem yang bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mentransformasi data akuntansi menjadi informasi dan menyampaikan informasi kepada pihak-pihak tertentu.

#### **2.1.1.4 Komponen Sistem Informasi Akuntansi**

Dalam sistem informasi akuntansi terdapat komponen sebagai penunjang kinerja sistem informasi akuntansi. Berikut adalah komponen sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2013:72) adalah sebagai berikut :

1. Perangkat keras (*Hardware*).
2. Perangkat lunak (*Software*).
3. Manusia (*Braiware*).
4. Prosedur (*Procedure*).
5. Basis Data (*Database*).
6. Jaringan Komunikasi (*Network*).

Adapun uraian dari komponen sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto adalah sebagai berikut :

**1. Perangkat Keras (*Hardware*)**

Perangkat keras (*hardware*) terbagi kedalam beberapa bagian seperti bagian *input*, bagian pengolahan atau prosedur dan memori, bagian *output* dan bagian komunikasi.

**2. Perangkat Lunak (*Software*)**

Perangkat lunak (*software*) terbagi menjadi dua kelompok besar yaitu *software* sistem dan *software* aplikasi. *Software* sistem terbagi lagi kedalam beberapa kelompok yaitu sistem operasi, interpreter dan kompilier. Sedangkan *software* aplikasi terbagi kedalam beberapa jenis *software* tergantung dengan aplikasi yang dipakai.

**3. Manusia (*Brainware*)**

Manusia (*brainware*) adalah orang yang memiliki, membangun dan menjalankan sistem informasi akuntansi (SIA). Istilah orang disini bukan sembarang orang dalam arti wujud sebenarnya tetapi orang yang memiliki kompetensi (ilmu pengetahuan dan keterampilan atau keahlian) sesuai dengan jenjangnya dalam sistem informasi.

**4. Prosedur (*Procedure*)**

Prosedur (*procedure*) merupakan pedoman yang harus diikuti dan dibentuk atas dasar kesepakatan dengan penetapan dan pengesahan yang dilakukan oleh manajemen yang berwenang.

## 5. **Basis Data (*Database*)**

Basis data (*database*) dalam arti luas merupakan data-data yang ada di perusahaan, sedangkan dalam arti sempit *database* merupakan data-data yang ada di dalam komputer.

## 6. **Jaringan Komunikasi (*Network*)**

Jaringan komunikasi (*network*) atau disebut dengan sebagai jaringan data pada dasarnya merupakan penggunaan media elektronik untuk memindahkan data dari satu lokasi atau beberapa lokasi yang lain.

### 2.1.1.5 **Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Desmiyawati (2004) dalam Citra Yuristisia (2007) mendefinisikan sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut :

“Sistem yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkannya kepada pengguna, yaitu para pekerja, manajer dan eksekutif.”

Baldric Siregar (2013:3) mendefinisikan sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut :

“Informasi yang mentransformasi *input* dengan menggunakan proses untuk menghasilkan *output* yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan.”

Hansen dan Mowen (1997) dalam Ajeng Nurpriandyni dan Titiek Suwarti (2010) mendefinisikan sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut :

“Sistem yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan memprosesnya untuk mencapai tujuan khusus manajemen.”

Berdasarkan pengertian-pengertian sistem informasi akuntansi manajemen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem yang mengumpulkan data serta memproses dan menghitungnya untuk mencapai tujuan manajemen yang ingin dicapai.

#### **2.1.1.6 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Dari sistem informasi akuntansi manajemen, diketahui ada beberapa karakteristik yang dirumuskan oleh Chenhall dan Moriss (1986) dalam Citra Yuristia (2007) adalah sebagai berikut :

1. Lingkup luas (*Broad scope*)
2. Aktualisasi (*Timeliness*)
3. Pengumpulan (*Aggregated*)
4. Integrasi (*Integrated*)

Adapun uraian dari karakteristik sistem akuntansi manajemen menurut Chenhall dan Morris adalah sebagai berikut :

### **1. *Broad scope***

Informasi sistem akuntansi manajemen yang bersifat *broad scope* adalah informasi yang memperhatikan *focus*, kuantifikasi dan *time horizon*. *Focus* merupakan informasi yang berhubungan dengan informasi yang berasal dari dalam dan luar organisasi (faktor ekonomi, teknologi dan pasar).

### **2. *Timeliness***

*Timeliness* menyatakan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian. Dimensi *timeliness* mempunyai dua sub dimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan membuat laporan.

### **3. *Aggregated***

Informasi disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Dimensi *aggregate* merupakan ringkasan informasi menurut fungsi, periode waktu dan model keputusan.

### **4. *Integrated***

Informasi yang mencerminkan kompleksitas dan saling berkaitan antara bagian satu dan bagian lain. Informasi terintegrasi mencerminkan adanya koordinasi antara segmen sub unit satu dan lainnya dalam organisasi.

## **2.1.2 Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Budaya**

Organisasi yang menerapkan budaya dalam penerapan manajemen maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. Berikut adalah definisi budaya dari beberapa ahli.

Graves (1986) yang dialih bahasakan oleh Ismail Nawawi (2013:1) mendefinisikan budaya adalah sebagai berikut :

“Produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.”

Jeff Cartwright (1999:11) yang dialih bahasakan oleh Wibowo (2013:15) mendefinisikan budaya adalah sebagai berikut :

“Penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespon pada lingkungan budaya mereka.”

Irham Fahmi (2010:46) mendefinisikan budaya adalah sebagai berikut :

“Hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari.”

Berdasarkan pengertian-pengertian budaya di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya adalah pola perilaku manusia yang menggambarkan sikap dan dapat mempengaruhi lingkungan di sekitarnya.

#### **2.1.2.2 Pengertian Organisasi**

Organisasi dibentuk ialah untuk mencapai suatu tujuan, berikut definisi organisasi menurut para ahli.

Kast dan James E. Rosenzweig (2002:326) yang dialih bahasakan oleh Ismail Nawawi (2013:3) mendefinisikan organisasi sebagai berikut :

“Sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula.”

Robbins dan Judge (2007) yang dialih bahasakan oleh Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015:7) mendefinisikan organisasi adalah sebagai berikut :

“Suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasikan secara sadar dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan.”

Stoner yang dialih bahasakan oleh Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015:25) mendefinisikan organisasi adalah sebagai berikut :

“Suatu pola hubungan orang-orang di bawah pengarahannya manajer (pimpinan) untuk mengejar tujuan bersama.”

Berdasarkan pengertian-pengertian organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang dipimpin oleh seorang manajer atau pimpinan dan mempunyai tujuan yang sama.

### **2.1.2.3 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi atau perusahaan menjadi satu hal penting sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja dan hubungan baik antar sesama pegawai. Berikut adalah pengertian budaya organisasi dari para ahli.

Atmosoeperto (2000) dalam Lilis Ardini (2006) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

“Budaya organisasi atau budaya perusahaan yang kuat akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan menjadi lebih menyenangkan.”

Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt dan Osborn yang dialih bahasakan oleh Andri Feriyanti dan Endang Shyta Triana (2015:134) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

“Sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.”

Ismail Nawawi (2013:4) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

“Bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut.”

Berdasarkan pengertian-pengertian budaya organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya dan akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan karena keragaman budaya yang menuntun perilaku dari anggota itu sendiri.

#### **2.1.2.4 Karakteristik dan Dimensi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi tentunya memiliki ciri agar mudah untuk di identifikasikan, menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Ismail Nawawi (2013:8) mengemukakan tujuh karakter yang menjadi ciri khas dari budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and Risk Taking*)  
Sejauh mana para karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to Detail*)  
Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis dan perhatian pada perincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome Orientation*)  
Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.
4. Berorientasi kepada manusia (*People Orientation*)  
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu.
5. Berorientasi tim (*Team Orientation*)  
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu.
6. Agresif (*Aggresiveness*)  
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai-santai.

7. Stabil (*Stability*)

Sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya *status quo* sebagai kontras.

Adapun dimensi dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Aholb et al. (1991) dalam Ismail Nawawi (2013:9) adalah sebagai berikut :

1. Konformitas (kepatuhan)
2. Tanggung jawab
3. Penghargaan
4. Kejelasan
5. Kehangatan
6. Kepemimpinan
7. Bakuan mutu

Adapun uraian dari ketujuh dimensi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Aholb et al. (1991) dalam Ismail Nawawi (2013:9) adalah sebagai berikut :

1. Konformitas (kepatuhan) adalah suatu jenis pengaruh sosial ketika seseorang mengubah sikap dan tingkah laku mereka agar sesuai dengan norma sosial yang ada, maka dengan ini yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah melakukan tugas sesuai perintah, melaksanakan nilai-nilai yang telah ditetapkan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat.
2. Tanggung jawab adalah perasaan menjadi pimpinan dan tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil. Ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya maka dengan ini yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah melakukan tugas sesuai dengan keahlian, menyelesaikan tugas tepat waktu dan bertanggungjawab atas keputusan yang diambil.

3. Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material maupun ucapan maka dengan ini yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah adanya jaminan keamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, penyediaan ruang kerja yang layak dan adanya *reward* sesuai dengan prestasi kerja.
4. Kejelasan dalam bekerja adalah untuk menyusun perencanaan suatu proyek, diperlukan adanya suatu tujuan terlebih dulu maka dengan ini yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah kejelasan tujuan dan kejelasan strategi.
5. Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal maka dengan ini yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah kemampuan contoh yang baik terhadap pegawai dan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
6. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pegawainya dalam upaya mencapai tujuan organisasi maka dengan ini yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah menekankan pentingnya pencapaian tujuan, pemimpin harus memberi keyakinan dan bertanggungjawab dengan keputusan yang telah ditetapkan.

7. Bakuan mutu adalah kumpulan ketentuan dasar yang memberi arah bagaimana sesuatu harus dilakukan atau hal pokok yang menjadi dasar/pegangan dan petunjuk untuk menentukan atau melaksanakan sesuatu maka dengan ini yang menjadi indikator pada penelitian ini adalah keyakinan dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk bekerja keras dan keinginan bertahan dalam organisasi.

#### **2.1.2.5 Jenis dan Tipe Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dalam praktiknya mempunyai beberapa jenis dan tipe. Adapun jenis budaya organisasi berdasarkan informasi menurut Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath dalam Tika (2006) yang dikutip oleh Ismail Nawawi (2013:9) adalah sebagai berikut :

1. Budaya rasional
2. Budaya ideologi
3. Budaya konsensus
4. Budaya hierarki

Adapun uraian dari keempat jenis budaya organisasi adalah sebagai berikut :

##### **1. Budaya rasional**

Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat penghargaan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditujukan (efisien, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

## **2. Budaya ideologi**

Proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).

## **3. Budaya konsensus**

Proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).

## **4. Budaya hierarkis**

Proses informasi formal (dokumen, kompotasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).

Adapun tipe budaya organisasi menurut pendapat Handy (1978) yang dikutip oleh Ismail Nawawi (2013:10) berdasarkan tingkat formalisasi dan sentralisasi dengan konfigurasi adalah sebagai berikut :

1. Formalisasi tinggi, sentralisasi tinggi
2. Formalisasi rendah, sentralisasi tinggi
3. Formalisasi tinggi, sentralisasi rendah
4. Formalisasi rendah, sentralisasi rendah

Adapun uraian dari keempat jenis budaya organisasi adalah sebagai berikut :

### **1. Formalisasi tinggi, sentralisasi tinggi**

Memiliki ciri-ciri birokrasi yang tinggi, dikelola secara ilmiah dan memiliki disiplin tinggi. Semua pekerjaan sudah diatur secara sistematis melalui berbagai macam prosedur.

## **2. Formalisasi rendah, sentralisasi tinggi**

Memiliki ciri-ciri hubungan lisan yang kuat dan intuitif. Kekuasaan tinggi ada di tangan satu orang atau sebuah kelompok dari pusat.

## **3. Formalisasi tinggi, sentralisasi rendah**

Dalam budaya ini orang-orang terkumpul dari berbagai latar belakang ilmu dan keterampilan yang berbeda (interdisipliner) namun mereka terfokus pada tugas yang sama. Cara kerja masing-masing masing-masing elemen ini sangat independen namun terikat oleh berbagai prosedur yang ketat.

## **4. Formalisasi rendah, sentralisasi rendah**

Menggambarkan suasana afeksi, saling menghargai dan keceriaan. Jenis budaya organisasi ini informal dan sangat desentralisasi. Para anggotanya mempunyai tujuan atau kepentingan yang sama tetapi masih menikmati kebebasan individu yang tinggi.

### **2.1.2.6 Peran Budaya Organisasi**

Peran budaya organisasi tentu sangat mempengaruhi setiap aktivitas karyawan dan manajemen. Selain itu, peran organisasi juga berdampak terhadap aktivitas organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Ismail Nawawi (2013:69) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa peran dalam organisasi, yaitu :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

### **2.1.3 Kinerja Manajerial**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen**

Dalam sebuah organisasi yang baik tentunya diperlukan manajemen yang baik juga. Manajemen yang baik tentu akan mempermudah suatu organisasi akan mendapatkan suatu yang menjadi tujuannya. Berikut adalah arti manajemen yang telah dikemukakan oleh para ahli.

Edhy Sutanta (2003:17) mendefinisikan manajemen adalah sebagai berikut :

“Proses memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan.”

Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015:4) mendefinisikan manajemen adalah sebagai berikut :

“Suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.”

George R. Terry dan Leslie W. Rue yang dialih bahasakan oleh G.A Ticoalu (2010:1) mendefinisikan manajemen adalah sebagai berikut :

“Suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.”

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses penyelenggaraan berbagai kegiatan yang memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia serta melibatkan bimbingan atau pengarahan dari seorang pimpinan yang disebut manajer untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan.

### **2.1.3.2 Tingkatan Manajemen, Manajer dan Keterampilan Manajer**

Setiap organisasi harus memiliki manajemen yang baik, maka dari itu manajemen pun dibagi menjadi beberapa tingkatan. Menurut Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015:6) manajemen dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu :

1. Manajemen Puncak (*Top Management*)
2. Manajemen Menengah (*Middle or Administrative Management*)
3. Manajemen Lini Pertama (*Lower or First or Supervisory Management*)

Adapun uraian dari ketiga jenis tingkatan manajemen menurut Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana adalah sebagai berikut :

#### **1. Manajemen Puncak (*Top Management*)**

Orang yang ada dalam posisi *top management* disebut *top manager* yang bertanggung jawab terhadap perusahaan secara keseluruhan.

## **2. Manajemen Menengah (*Middle or Administrative Management*)**

Mempunyai tugas bertanggung jawab terhadap pekerjaan, melaksanakan tujuan, strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajer puncak serta mengoordinasikan dan mengarahkan aktivitas manajer lini pertama dan juga karyawan operasional.

## **3. Manajemen Lini Pertama (*Lower or First Level or Supervisory Management*)**

Manajer lini pertama yang mengawasi karyawan secara langsung.

Selain tingkatan dalam manajemen, adapun tingkatan manajer beserta keahlian yang dimilikinya. Seorang manajer dituntut harus memiliki keterampilan administrasi maupun keterampilan teknis. Menurut Henry Fayol yang dikutip oleh Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015:9) tingkatan manajer adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Tingkat Atas (*Top Management*)
2. Pimpinan Tingkat Menengah (*Middle Management*)
3. Pimpinan Tingkat Bawah (*Lower Management*)

Adapun uraian menurut Henry Fayol dari ketiga jenis tingkatan manajer dan tugas yang harus dikerjakannya adalah sebagai berikut :

### **1. Pimpinan Tingkat Atas (*Top Management*)**

- a. Orang yang bertanggung jawab atas berhasilnya misi organisasi.
- b. Harus melakukan pembinaan, pengarahan dan bimbingan terhadap pimpinan yang lebih rendah terutama kepada pimpinan tingkat menengah.

- c. Mempunyai pandangan yang luas dan kemampuan melihat ke depan yang dapat membawa kemajuan bagi organisasi.
- d. Menentukan kebijakan (*general police*) yang menggariskan arah, tujuan dan sasaran yang akan dicapai.
- e. Memiliki keterampilan administrasi (*administrative management skill*) dan terlibat dalam bidang keterampilan teknis (*technical skill*)

## **2. Pimpinan Tingkat Menengah (*Middle Management*)**

- a. Diperlukan kecakapan atau keterampilan untuk menerjemahkan kebijakan secara terperinci, sehingga dapat dengan mudah dijadikan pedoman pimpinan tingkat bawah.
- b. Keterampilan manajemen atau administrasi lebih besar dibandingkan dengan keterampilan teknis.
- c. Penghubung kebijakan pimpinan tingkat atas bagi keperluan pimpinan tingkat bawah.

## **3. Pimpinan Tingkat Bawah (*Lower Management*)**

- a. Menangani tugas yang bersifat operasional.
- b. Keterampilan manajemen tidak banyak diperlukan.
- c. Diperlukan kecakapan atau keterampilan teknis yang lebih besar.

### **2.1.3.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson

yang dikutip oleh Irham Fahmi (2010:65) penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

“Penilaian kerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.”

Alasan diperlukannya penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Robert

L. Mathis dan John H. Jackson adalah sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh kembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
3. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangannya.
4. Pelatihan kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.
5. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut.

#### **2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Dalam organisasi penilaian kinerja merupakan hal yang penting karena kinerja yang dapat dinilai dapat mendorong pencapaian kinerja tersebut. Dalam hal ini Ismail Nawawi (2013:235) mengemukakan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan penilaian yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah dinilai sesuai dengan sistem penilaian kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja manajerial.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

#### **2.1.3.5 Proses Manajemen**

Proses manajemen adalah suatu kegiatan di dalam manajerial yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau manajer. Dengan kata lain, manajer adalah orang yang menjalankan setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi dengan hak dan wewenang untuk mengambil keputusan. Menurut Schermerhorn yang dikutip oleh Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015:5) mengemukakan proses manajemen yang harus dilaksanakan oleh seorang manajer adalah sebagai berikut :

1. *Planning* (Perencanaan)
2. *Organizing* (Organisasi)
3. *Leading* (Kepemimpinan)
4. *Controlling* (Pengendalian)

Adapun uraian dari proses manajemen yang dikemukakan oleh Schermerhorn adalah sebagai berikut :

**1. *Planning* (Perencanaan)**

Meliputi pemilihan misi dan tujuan organisasi serta cara terbaik untuk mencapainya.

**2. *Organizing* (Organisasi)**

Proses membagi pekerjaan, mengalokasikan sumber daya dan pengaturan serta koordinasi aktivitas anggota organisasi untuk melaksanakan rencana.

**3. *Leading* (Kepemimpinan)**

Mempengaruhi anggota organisasi agar mereka memberikan kontribusi terhadap tujuan kelompok dan organisasi.

**4. *Controlling* (Pengendalian)**

Pengukuran dan pengorganisasian untuk kerja individu dan organisasi.

#### **2.1.3.6 Pengertian Kinerja Manajerial**

Penerapan kinerja manajerial merupakan kebutuhan wajib bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara mengatur proses kerja yang terintegrasi antara atasan dengan bawahannya. Berikut para ahli mengemukakan kinerja manajerial menurut para ahli.

Chaizi Nasucha dalam Irham Fahmi (2010:3) mendefinisikan kinerja manajerial adalah sebagai berikut :

“Sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.”

Ismail Nawawi (2013:212) mendefinisikan kinerja manajerial adalah sebagai berikut :

“Totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.”

Juniarti dan Evelyne (2003) dalam Citra Yuristisia (2007) mendefinisikan bahwa kinerja manajerial adalah sebagai berikut :

“Ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja manajerial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah efektivitas organisasi secara menyeluruh dengan usaha-usaha yang sistematis untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.3.7 Dimensi, Tujuan dan Elemen Kinerja Manajerial**

Pengukuran kinerja manajerial terbagi dalam tiga sub dimensi menurut Indra Bastian (2010:61) adalah sebagai berikut :

1. Efisiensi
2. Efektivitas
3. Ekonomis

Adapun uraian dari efisiensi, efektivitas dan ekonomis adalah sebagai berikut :

1. Efisiensi

Suatu tindakan dimana organisasi atau korporasi dapat menghasilkan *output* terbaik dengan *input* seminimal mungkin.

2. Efektivitas

Suatu tindakan dimana organisasi atau korporasi dapat menghasilkan *output* dengan *outcome* terbaik. *Output* yang dihasilkan harus bermanfaat bagi semua yang orang.

3. Ekonomis

Suatu tindakan atau perilaku dimana kita dapat memperoleh *input* (barang atau jasa) yang mempunyai kualitas terbaik dengan tingkat harga sekecil mungkin.

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas maka perlu pemahaman tentang tujuan menyeluruh dan spesifik dari kinerja manajerial. Menurut Michael Armstrong yang dikutip oleh Irham Fahmi (2010:4) mengatakan tujuan menyeluruh kinerja manajerial adalah sebagai berikut :

“Tujuan kinerja manajerial adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.”

Adapun tujuan spesifik yang diterapkan dalam kinerja manajerial menurut Michael Armstrong adalah sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.

2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka. Kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
7. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
8. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
9. Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan

secara bersama mengkaji *training* dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.

10. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
11. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
12. Membantu memberikan wewenang kepada orang atau individu dan memberi lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
13. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
14. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

Secara terpisah Hermani Pasolong yang dikutip oleh Irham Fahmi (2010:5) mengemukakan bahwa elemen dari kinerja manajerial adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

### 2.1.3.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Manajerial

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Adapun hal yang menjadi pengaruh bagi kinerja seseorang menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) adalah sebagai berikut :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
  - a. Kemampuan dan keahlian
  - b. Latar belakang
  - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
  - a. Presepsi
  - b. *Attitude*
  - c. *Personality*
  - d. Pembelajaran
  - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Penghargaan
  - d. Struktur
  - e. *Job design*

### 2.1.3.9 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sesuai dengan penelitian ini telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Berikut ini adalah matriks penelitian terdahulu :

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

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Karsiati dan Maksudi (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial	<p><b>Variabel Bebas:</b> Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi</p> <p><b>Variabel Terikat:</b> Kinerja Manajerial</p> <p><b>Sektor yang Diteliti:</b> Perusahaan Jasa</p>	<p><b>Variabel Moderating:</b> Sistem Informasi Akuntansi Manajemen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen</li> <li>• Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen</li> <li>• Teknologi informasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial</li> <li>• Teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial</li> <li>• Sistem informasi berpengaruh</li> </ul>

					positif signifikan terhadap kinerja manajerial
2	Raisyah Mursyid (2011)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial	<p><b>Variabel Bebas:</b> Teknologi Informasi</p> <p><b>Variabel Terikat:</b> Kinerja Manajerial</p>	<p><b>Variabel Terikat:</b> Budaya Organisasi</p> <p><b>Variabel Moderating:</b> Sistem Informasi Akuntansi Manajemen</p> <p><b>Sektor yang Diteliti:</b> Perusahaan Jasa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partisipasi anggaran serta teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial</li> <li>• Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial</li> <li>• Partisipasi anggaran, komitmen organisasi, serta teknologi informasi berpengaruh secara simultan serta signifikan terhadap kinerja manajerial</li> </ul>
3	Ajeng Nurpriandy ni dan Titiek Suwarti (2010)	Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	<p><b>Variabel Bebas:</b> Teknologi Informasi</p> <p><b>Variabel Terikat:</b> Kinerja Manajerial</p>	<p><b>Variabel Bebas:</b> Budaya Organisasi</p> <p><b>Variabel Moderating:</b> Sistem Informasi Akuntansi Manajemen</p> <p><b>Sektor yang Diteliti:</b> Perusahaan Jasa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknologi informasi dan saling ketergantungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dan pengaruh teknologi informasi lebih besar dibandingkan saling ketergantungan</li> <li>• Teknologi informasi dan sistem akuntansi</li> </ul>

					<p>manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan pengaruh sistem akuntansi manajemen lebih besar dibandingkan dengan teknologi informasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk meningkatkan kinerja manajerial akan lebih efektif melalui teknologi informasi atau saling ketergantungan secara langsung dibandingkan dengan dimediasi dengan sistem akuntansi manajemen</li> </ul>
4	Citra Yuristisia (2013)	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Strategi Bisnis, <i>Preceived Environmental</i> , <i>Uncertainty (PEU)</i> , dan Desentralisasi	<b>Variabel Terikat:</b> Kinerja Manajerial	<p><b>Variabel Bebas:</b> Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi</p> <p><b>Variabel Moderating:</b> Sistem Informasi Akuntansi Manajemen</p> <p><b>Sektor yang Diteliti:</b> Perusahaan Jasa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial</li> <li>• Sistem informasi akuntansi manajemen akan berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial untuk perusahaan dengan tipe strategi bisnis <i>prospektor</i></li> <li>• Sistem informasi akuntansi manajemen akan</li> </ul>

					<p>berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial ketika kondisi <i>perceived environmental uncertainty</i> tinggi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem informasi akuntansi manajemen akan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial untuk perusahaan pada tingkat desentralisasi tinggi</li> </ul>
5	Sari Budi Haryanti (2005)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating	<b>Variabel Terikat:</b> Kinerja Manajerial	<p><b>Variabel Bebas:</b> Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi</p> <p><b>Variabel Moderating:</b> Sistem Informasi Akuntansi Manajemen</p> <p><b>Sektor yang Diteliti:</b> Perusahaan Jasa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desentralisasi yang tinggi berpengaruh positif pada sistem informasi <i>broad scope</i> kinerja manajerial</li> <li>• Desentralisasi yang tinggi tidak mempunyai pengaruh positif pada sistem informasi <i>timeliness</i> dan kinerja manajerial</li> <li>• Desentralisasi yang tinggi mempunyai pengaruh positif pada informasi <i>aggregation</i> dari sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial</li> <li>• Desentralisasi</li> </ul>

					yang tinggi tidak mempunyai pengaruh positif pada sistem informasi <i>integrasi</i> dan kinerja manajerial
--	--	--	--	--	--

## 2.2 Kerangka Pemikiran

### 2.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Chenall dan Morris (1986) dalam Citra Yuristia (2007) mengungkapkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang berupa *broadscope*, *aggregation*, *integration* dan *timeliness* mampu meningkatkan kinerja manajer. Manajer yang memiliki informasi dengan karakteristik tersebut umumnya mampu untuk membuat perencanaan yang lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

### 2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

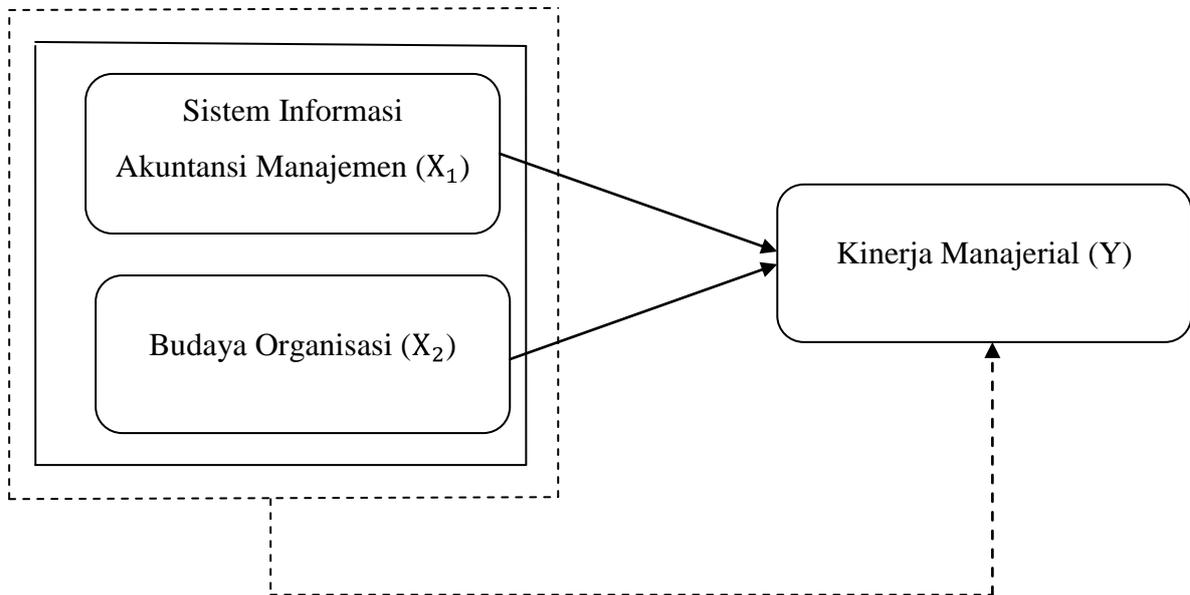
Menurut Ismail Nawawi (2013:226) menyatakan bahwa budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Paling tidak, budaya organisasi yang sudah terinternalisasi akan memberikan kemampuan untuk meminimalkan deviasi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang tidak terduga.

Menurut Atmosoeperto (2000) dalam Lilis Ardini (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi atau budaya perusahaan yang kuat akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, maka budaya perusahaan perlu tetap dipelihara keberadaannya, sehingga seluruh karyawan dimulai dari pimpinan puncak hingga karyawan lapis terbawah menghasilkan kinerja yang tinggi.

### **2.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial**

Umar (2003:14) dalam Ismail Nawawi (2013:216) menyatakan beberapa hal penting dari sumber daya manusia yang perlu di evaluasi di antara lain mengenai produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan serta kepemimpinan. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kemampuan setiap individu dalam organisasi, dan dengan dukungan dengan sistem informasi akuntansi manajemen yang memiliki karakteristik *broadscope*, *timeliness*, *aggregated* dan *integrated* yang dikatakan oleh Chenall dan Morris (1986) dalam Citra Yuristia (2007) akan lebih membantu dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dalam kajian pustaka, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis akan mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh Sistem Informasi Informasi Akuntansi Manajemen terhadap kinerja manajerial
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh Sistem Informasi Informasi Akuntansi Manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial