

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.1.1 Definisi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan-tujuan manajemen tertentu Menurut Baldric Hery (2019:259), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yaitu “Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan melewati berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan spesifik manajemen. Proses disini merupakan inti dari sistem informasi akuntansi manajemen, yang diperlukan untuk mengubah masukan menjadi keluaran.”

Menurut Kautsar Riza Salman dan Mochamad Farid (2017:1) pengertian sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut : “ system informasi yang menghasilkan keluaran (*ouput*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah suatu sistem yang dirancang untuk aktivitas-aktivitas, seperti pengumpulan, pengukuran,

penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi yang menghasilkan keluaran (*ouput*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen.

2.1.1.2 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Chenhall dan Morris dalam Wahyuni (2020) terdapat empat karakteristik informasi sitem akuntansi manajemen, yaitu sebagai berikut :

1. *Broad Scope* (lingkup luas)

Broad Scope (Lingkup Luas) adalah untuk melaksanakan proses manajemen. Manajemen memerlukan informasi yang luas tetapi dalam tingkatan yang wajar sehingga manfaat informasi lebih besar dibandingkan dengan biaya untuk memperoleh informasi. Informasi *broad scope* adalah informasi yang memperhatikan dimensi fokus, kuantifikasi, dan horizon waktu. Informasi yang berkarakteristik *broad scope* mencakup informasi yang berhubungan dengan lingkungan eksternal (seperti: GNP, jumlah total penjualan, dan pangsa pasar) atau bersifat non ekonomi (seperti: factor-faktor demografis, keinginan konsumen, aksi-aksi pesaing dan kemajuan teknologi). Lingkup SAM yang luas akan memberikan estimasi tentang kemungkinan terjadinya peristiwa dimasa yang akan datang di dalam ukuran profitabilitas.

2. *Timeliness* (tepat waktu)

Timeliness adalah kecepatan atau rentang waktu antara permintaan informasi dengan penyajian informasi yang diinginkan oleh perusahaan guna mendukung manajer dalam menghadapi ketidakpastian yang terjadi. *Timeliness* atau ketepatan waktu mempunyai dua sub dimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan. Frekuensi berkaitan dengan seberapa sering informasi disediakan untuk para manajer. Sedangkan kecepatan berkaitan dengan tenggang waktu antara kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi. Informasi yang terkini dan tepat waktu meningkatkan fasilitas sistem informasi akuntansi manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara cepat terhadap keputusan yang telah dibuat. Jadi *timeliness* mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan.

3. *Aggregation* (agregasi)

Aggregation merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal (seperti: *discounted cash flow analysis* untuk analisis penganggaran modal, simulasi linier *programming* dalam aplikasi penganggaran analisis biaya volume laba, model pengendalian persediaan) dan informasi yang bersifat *periodic* dan fungsional seperti: area penjualan, pusat biaya, departemen pemasaran, dan produksi. Informasi

akuntansi manajemen yang terintegrasi akan menjadi masukan penting dalam proses pengambilan keputusan. Informasi ini juga dapat digunakan untuk mengevaluasi kerja dibandingkan dengan informasi yang tidak terorganisir atau masih berbentuk data.

4. *Integration* (integrasi)

Integration adalah aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah segmen dalam sub-sub unit organisasi. Informasi yang terintegrasi mencakup spesifikasi target-target, pengaruh interaksi antar segmen, dan informasi tentang dampak keputusan dalam suatu area. Kompleksitas dan saling keterkaitan atau ketergantungan sub unit satu dengan yang lainnya akan mencerminkan dalam informasi yang terintegrasi. Semakin banyak segmen atau sub unit dalam organisasi maka informasi yang bersifat integrasi semakin dibutuhkan.

2.1.1.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen tidak terikat oleh kriteria formal apapun yang mendefinisikan sifat dari proses, masukan, atau keluarannya. Kriterianya fleksibel dan berdasarkan pada tujuan manajemen.

Menurut Sjahrial, Dkk (2017:1) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai tujuan yang harus dicapai, yaitu:

1. Menyediakan informasi untuk perhitungan produk, jasa atau objek lainnya yang dibutuhkan oleh manajemen. Dalam hal ini

manajemen diharuskan memenuhi perhitungan biaya produk, jasa dan objek lainnya dengan tepat dan akurat.

2. Menyediakan informasi untuk perencanaan, pengendalian, pengevaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Dalam hal ini para manajer, eksekutif dan pekerja membutuhkan sebuah informasi yang dapat mengidentifikasi berbagai masalah, seperti kelebihan atau kekurangan biaya yang dianggarkan.
3. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan disini berkaitan dengan dua tujuan utama misalnya, informasi biaya produk, proses pelanggan dan objek lainnya menjadi perhatian serius bagi manajemen dalam hal mengidentifikasi masalah serta melakukan alternatif solusinya.

2.1.1.4 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Agar informasi yang dihasilkan oleh pengelola 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 system informasi.

Adapun komponen sistem informasi akuntansi yang dikemukakan oleh Romney & Steinbart (2018:11) adalah sebagai berikut:

1. *Hardware* (Perangkat Keras)

Hardware merupakan peralatan fisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukan, merespon, menyimpan, dan

mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.

Hardware terdiri dari beberapa bagian, yaitu :

a. Bagian input (*Input Device*)

Peralatan input merupakan alat-alat yang dapat digunakan untuk memasukan data ke dalam computer, beberapa contoh peralatan yang dapat digunakan untuk memasukan data yang berupa gambar, suara, video dan penunjuk adalah keyboard, mouse, scanner, kamera digital, touch screen, floppy disk dan lain sebagainya

b. Bagian pengelola utama dan memori

Bagian pengelola utama dan memori terdiri dari beberapa komponen. Adapun komponen-komponen tersebut terdiri dari *Central Processing Unit (CPU)*, memori, bus (kabel-kabel yang tersusun rapih), *cache memory*, dan *mother board*.

c. Bagian output (*Output Device*)

Peralatan output merupakan peralatan-peralatan yang digunakan untuk mengeluarkan hasil pengolahan data.berbagai macam peralatan output yang bisa digunakan adalah printer, layar monitor, *head mount display*, *liquid cristal display projector*, speaker dan lain sebagainya.

2. *Software* (perangkat lunak)

Software merupakan kumpulan program digunakan untuk menjalankan computer. Tanpa software computer tidak akan bias

melakukan fungsinya. Software dapat dibagi menjadi beberapa kelompok, yaitu:

a. Sistem operasi (*Operating System*)

Sistem operasi berfungsi untuk mengendalikan hubungan antara komponen-komponen yang terpasang dalam suatu *sistem computer*.

b. Interpreter

Interpreter merupakan software yang berfungsi sebagai penerjemah bahasa yang dimengerti oleh manusia ke dalam bahasa yang dimengerti *computer* (bahasa mesin) perintah ke perintah.

c. Komputer (*computer*)

Komputer berfungsi untuk menerjemahkan bahasa yang dimengerti oleh manusia ke dalam Bahasa yang dipahami oleh *computer* secara langsung satu file.

3. *Brainware* (Manusia)

Brainware merupakan sumber daya yang terlihat dalam pembuatan sistem informasi, pengumpulan dan penmilaian data, pendistribusian, dan pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi tersebut. *Brainware* dapat dibagi menjadi beberapa kelompok, yaitu :

a. Pemilik system informasi

Pemilik sistem informasi merupakan sponsor terhadap dikembangkannya sistem informasi, biasanya disamping bertanggung jawab terhadap biaya dan waktu yang digunakan pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi, mereka juga berperan sebagai pihak penentu diterima atau tidaknya sistem informasi.

b. Pemakai sistem informasi

Pemakai sistem informasi merupakan orang-orang yang akan menggunakan sistem informasi yang telah dikembangkan. Para pemakai sistem informasi biasanya kurang memperhatikan biaya yang dikeluarkan dan manfaat yang diperoleh dibandingkan pemilik sistem informasi. Perhatian utama Pemakai sistem informasi adalah bagaimana agar sistem informasi membantu pekerjaan mereka.

4. *Procedur* (prosedur)

Prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur berfungsi sebagai pedoman bagi suatu organisasi dalam menentukan aktivitas apa saja yang harus dilakukan dalam menjalani suatu fungsi tertentu. Dengan adanya prosedur yang memadai maka dapat dilakukan pengendalian terhadap aktivitas perusahaan.

5. *Database* (basic Data)

Database merupakan kumpulan data-data yang tersimpan di dalam media penyimpanan di suatu perusahaan (arti luas) atau di dalam *computer* (arti sempit).

6. *Communication Network*

Jaringan telekomunikasi merupakan kumpulan hardware dan software yang sesuai (*compatible*) yang disusun untuk mengkomunikasikan berbagai macam informasi dari satu lokasi ke lokasi yang lain, adapun komponen-komponen yang membangun jaringan telekomunikasi adalah :

- a. Komputer (*Host*) untuk mengolah informasi.
- b. Terminal yang memantau peralatan input/output untuk mengirim dan menerima data.
- c. Saluran komunikasi (kabel, telepon, udara)
- d. Pengolah komunikasi (*Communication Processor, modem, controller, multiplexer, dan front end processor*) yang membantu dan mengirimkan data.
- e. *Software* komunikasi yang mengontrol aktivitas *input, output* dan mengelola fungsi lainnya dalam jaringan komunikasi.

2.1.2 Kinerja Manajerial

2.1.2.1 Pengertian Kinerja dan Manajerial

Menurut Fahmi (2018:02) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Sedangkan Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Dalam melaksanakan kegiatan operasional sehari-hari, perusahaan perlu melakukan penilaian mengenai efektifitas dari kegiatan operasional tersebut sehingga hasil dari penilaian tersebut dapat digunakan oleh perusahaan dalam menilai kinerja perusahaan. Pada dasarnya, kinerja perusahaan ditunjang oleh kinerja manajer serta kinerja para karyawan perusahaan tersebut. Penilaian kinerja ini pada dasarnya adalah penilaian atas personal atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta proses yang dilaksanakan oleh karyawan dalam meningkatkan kemampuannya serta kemampuan perusahaan dalam mencapai laba. Penilaian kinerja harus dilaksanakan dengan baik karena hal ini akan sangat bermanfaat bagi perusahaan serta karyawan yang bersangkutan.

2.1.2.2 Pengertian Kinerja Manajerial

Menurut Rivai (2018:267), menjelaskan kinerja manajerial merupakan sebuah proses atau seperangkat proses mengenai apa yang akan dicapai dan

bagaimana mencapainya dan mengatur manusia dengan sedemikian rupa sehingga tujuan yang ingin dicapai organisasi semakin terbuka.

Sedangkan menurut Wibowo (2018:7) mengungkapkan Kinerja manajerial adalah Sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Dari pengertian kinerja manajerial di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah suatu kinerja kegiatan manajerial dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, tingkat keberhasilan para manajer dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibandingkan dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2.3 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut pendapat Darmadi (2018:37) mengatakan bahwa kinerja memiliki beberapa aspek, yaitu:

1. *Quality Of Work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Promptness*, ketangkasan atau kegesitan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam membesarkan tanggung jawabnya.
4. *Capability*, kemampuan individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam suatu pekerjaan baik kemampuan intelektual yakni kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menurut stamina, kecepatan, kekuatan, keterampilan dan kemampuan fisik.
5. *Comunication*, komunikasi merupakan bagian penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar pegawai sehingga terbina suatu kerjasama yang harmonis.

2.1.2.4 Pengukuran Kinerja Manajerial

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah kinerja telah tercapai sesuai dengan apa yang telah diharapkan. Sistem pengukuran kinerja juga dapat bermanfaat bagi para pemakainya apabila hasilnya dapat menyediakan umpan balik yang bisa membantu anggota organisasi dalam usaha melakukan kinerja lebih lanjut.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan teratur. Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan.

Kinerja Manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM). Pengukuran Kinerja Manajerial maka digunakan indikator dari Wibowo (2018:15) yaitu:

- a. **Perencanaan**
Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi *waktu sekarang dan yang akan datang*. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan
- b. **Investigasi**
Investigasi adalah kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui

pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga memudahkan dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

c. Koordinasi

Koordinasi adalah menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

d. Evaluasi

Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pemimpin terhadap rencana yang telah dibuat, dan diajukan untuk menilai pegawai dari catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.

e. Pengawasan.

Pengawasan adalah penilaian kinerja atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan. Manfaat supervisi yaitu digunakan untuk menetapkan kegiatan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengkoreksinya bila diperlukan, dengan maksud pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program. Supervisi memiliki tujuan utama untuk mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

f. Staff

Staff adalah memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerja baru, menetapkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya. Proses penyusunan personalia dapat dipandang sebagai perangkaian kegiatan yang dilaksanakan terusmenerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalisasi organisasi dengan orang-orang yang tepat dengan posisi-posisi yang tepat dan pada waktu yang tepat.

g. Negosiasi

Negoisasi yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa. Negosiasi adalah sebuah bentuk interaksi sosial saat pihak-pihak yang terlihat berusaha untuk saling menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan.

h. Kinerja secara menyeluruh

Kinerja secara menyeluruh adalah yaitu menyampaikan informasi tentang isi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

Menurut Wibowo (2018:54) dalam pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari kosekoensi dari rendah nya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Menurut Wibowo (2018:231) pengukuran kinerja seringkali tidak mudah karena menghadapi berbagai masalah. Masalah yang dapat timbul dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Terdapat banyak ukuran.
2. Pengukuran tidak ada hubungan dengan strategi.
3. Pengukuran bersifat biasa terdapat hasil dan memberitahu bagaimana hasil dicapai, dan bagaimana sampai kesana.
4. Sistem *reward* tidak sejajar dengan ukuran kinerja.
5. Pengukuran tidak mendukung struktur manajemen berdasarkan tim.

2.1.2.5 Tujuan Kinerja Manajerial

Dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar dapat menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas maka perlu pemahaman tentang tujuan menyeluruh dan spesifik dari kinerja manajerial. Menurut Armstrong yang dikutip oleh Fahmi (2018:4) “mengatakan tujuan menyeluruh 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 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

Manajemen Kinerja dapat memberikan keuntungan kepada berbagai pihak, baik manajer, maupun bagi perusahaan. Agar kinerja tersebut dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak dimaksud, perlu diperhatikan karakteristik dan kebutuhan mereka.

2.1.2.6 Manfaat Kinerja Manajerial

Menurut Wibowo (2018:11) manfaat kinerja manajerial bukan hanya untuk organisasi, tetapi juga bagi manajer, dan individu. Adapun penjelasan manfaat kinerja manajerial sebagai berikut:

1. Bagi organisasi antara lain: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.
2. Bagi manajer, antara lain: mengusahakan klarifikasi tim dan individu, mengusahakan penghargaan non-finansial bagi staf. mengusahakan dasar untuk membantu pegawai Yang memiliki kinerja rendah, digunakan untuk pengembangan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.
3. Bagi individu, antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, menjadi landasan untuk pengukuran kinerja dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

2.1.2.7 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Manajerial

Untuk meningkatkan keefektifan organisasional salah satunya diukur melalui efektivitas dari kinerja manajerial, dimana efektivitas tersebut diukur dalam tiga dimensi kegiatan yaitu kemampuan manajer dalam membuat perencanaan, kemampuan dalam mencapai target dan kiprah manajerial di luar perusahaan. Sedangkan secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial terbagi menjadi dua yaitu faktor keuangan dan non keuangan. Kinerja manajerial merupakan suatu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Kinerja manajerial sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Manajerial adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing - masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut

3. Disiplin Secara umum

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan

tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.2.8 Dimensi yang menunjang Kinerja Manajerial

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja Manajerial dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut Fahmi (2018:67), untuk mencapai atau menilai kinerja Manajeme, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan - pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.3 Desentralisasi

Menurut Pananrangi (2017:167) mengatakan “Desentralisasi adalah penyerahan wewenang dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah sebagai penyerahan kewenangan untuk mengurus segala urusan daerahnya”.

Menurut Krimiaji & Aryani (2019:288) mengatakan bahwa: Desentralisasi merupakan praktik pendelegasian wewenang atau otoritas pengambilan keputusan dari jenjang manajer yang lebih atas kepada jenjang manajer yang lebih rendah.

Dapat disimpulkan dari pengertian desentralisasi di atas bahwa desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggungjawab mananajer yang didelegasikan oleh manajemen puncak kepada manajemen wewenang eksekutif yang lebih rendah untuk pengambilan keputusan dalam masalah keuangan, operasional, peningkatan mutu pegawai, pengalihan atau alokaso rekening sumber daya manusia.

2.1.3.1 Alasan-alasan Munculnya Desentralisasi

Menurut Salman dan Farid (2016:105) ada alasan munculnya desentralisasi :

1. Kemudahan terhadap pengumpulan dan pemanfaatan informasi lokal
Kualitas keputusan dipengaruhi oleh kualitas informasi yang tersedia. Ketika ukuran perusahaan mengalami pertumbuhan dan perusahaan beroperasi pada wilayah dan pasar yang berbeda dan semakin luas, manajemen pusat mungkin tidak memahami kondisi – kondisi lokal di tempat perusahaan itu beroperasi.
2. Fokus Manajemen Pusat dengan mendesentralisasi sebagai keputusan operasinya, manajemen pusat lebih fokus pada upaya perumusan rencana dan pengambilan keputusan strategis. Manajemen pusat lebih menekankan pada aspek kelangsungan operasi jangka panjang perusahaan dibandingkan aktivitas operasi sehari – hari.
3. Melatih dan Memotivasi Manajer Sistem desentralisasi memberikan dampak positif bagi manajer agar lebih bermotivasi dan terlatih. Organisasi selalu membutuhkan manajer yang terlatih untuk menggantikan posisi manajer pada jenjang yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, manajer yang di promosikan adalah manajer yang menghasilkan keputusan terbaik.
4. Meningkatkan Daya Saing Keberhasilan perusahaan yang menerapkan desentralisasi tergantung pada sistem akuntansi manajemen yang dapat mereka lakukan :
 - a. Memberikan insentif laba yang kuat bagi manajer.
 - b. Melakukan audit internal untuk mengetahui kinerja divisi atau bagian dan penyebabnya.

- c. Mengembangkan prosedur monitoring dan pengukuran untuk membantu mengalokasikan aliran kas dan mengukur efektifitas penggunaan modal.

2.1.3.2 Ciri-ciri Desentralisasi

Menurut Hasibuan (2017:81) ada beberapa ciri – ciri dari desentralisasi :

1. Apabila terlalu banyak keputusan oleh manajer lini pertama maka semakin banyak juga wewenang yang didelegasikan kepada manajer jenjang lebih rendah.
2. Apabila semakin penting keputusan yang diambil manajer lini pertama.
3. Apabila semakin banyak fungsi yang terkena oleh keputusan yang diambil manajer lini pertama.
4. Apabila semakin rendah pengendalian atas keputusan yang diambil oleh manajer lini pertama.
5. Apabila semakin besar tanggung jawab manajer lini pertama maka akan semakin banyak pula wewenang yang diterima oleh manajer jenjang lebih rendah.
6. Apabila semakin banyak tugas yang dapat dikerjakan oleh manajer lini pertama

2.1.3.3 Keunggulan Desentralisasi

Menurut Krismiaji dan Aryani (2019:288-289) mengatakan bahwa desentralisasi atau pendelegasian wewenang kepada manajer yang lebih rendah memiliki keuntungan sebagai berikut:

1. Akses ke Informasi Lokal Manajer divisi memiliki akses informasi lokal atau informasi divisi yang bersangkutan secara lebih baik dibandingkan akses manajemen pusat. Informasi yang lebih baik atau lebih berkualitas tentunya akan berpengaruh terhadap keputusan yang dibuat.
2. Keterbatasan Kognitif Meskipun manajemen pusat dapat memperoleh informasi lokal, namun manajemen pusat tetap saja menghadapi berbagai persoalan. Dengan demikian diperlukan spesialisasi untuk mengatasi dan membuat solusi atas berbagai persoalan yang ada.
3. Respon Lebih Tepat Waktu Dengan menyerahkan wewenang untuk membuat keputusan kepada para manajer divisi, maka respon terhadap persoalan yang muncul akan lebih tepat waktu. Hal ini disebabkan tidak diperlukan waktu untuk menyerahkan persoalan ke manajemen pusat dan waktu untuk mengirimkan respon dari manajemen pusat kepada para manajer divisi.
4. Fokus Manajemen Pusat Dengan menyerahkan kewenangan membuat keputusan kepada para manajer divisi, manajemen pusat terbebas dari persoalan teknis sehari – hari. Dengan demikian, manajemen pusat dapat lebih menfokuskan dan berkonsentrasi pada persoalan – persoalan dan pembuat keputusan stratejikm yaitu persoalan dan keputusan jangka panjang yang menyangkut perusahaan secara keseluruhan
5. Pelatihan dan Penilaian Desentralisasi memberikan kesempatan kepada para manajer divisi untuk berlatih membuat keputusan. Dengan demikian para manajer tersebut akan terbiasa membuat keputusan, sehingga ketika mereka dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, mereka akan lebih siap.
6. Motivasi Dengan memberikan kebebasan kepada para manajer divisi untuk membuat keputusan sendiri dan menerapkannya, maka para manajer tersebut akan merasa diberi kepercayaan dan dapat mengaktualisasikan diri. Dengan kondisi tersebut, para manajer divisi akan bekerja lebih optimal dan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja maksimum.
7. Meningkatkan Kompetisi Dalam sebuah perusahaan yang terpusat, margin laba perusahaan yang besar dapat menutup ketidakefisienan yang terjadi di berbagai divisi. Dalam situasi ini, cara terbaik untuk memperbaiki kinerja divisi adalah melakukan pengukuran kinerja, dan pengukuran kinerja ini hanya dapat dilakukan jika masing – masing

divisi divisi diberi kewenang untuk membuat keputusan sendiri dan menerapkan keputusan tersebut.

2.1.3.4 Kelemahan Desentralisasi

Menurut Krismiaji dan Aryani (2019:290) dibalik keuntungan diatas yang manjanjikan, desentralisasi memiliki kerugian atau kelemahan. Berikut adalah kekurangan atau kelemahan dari desentralisasi:

1. Keputusan Parsial Para manajer divisi membuat keputusan tanpa memahami kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Kondisi ini dapat diminimumkan dengan menerapkan sistem infomasi manajemen modern yang mampu manghasilkan informasi yang komprehensif tentang perusahaan secara keseluruhan kepada para manajer divisi.
2. Koordinasi Lemah Dalam desentralisasi murni, umumnya tidak ada koordinasi antar manajer divisi. Para manajer divisi membuat keputusan sendiri secara individu dengan hanya mengacu pada kepentingan divisi masing – masing. Namun kelemahan ini dapat dinilai dengan cara mengkomunikasikan strategi perusahaan yang telah dibuat oleh manajermen pusat pada manajer divisi.
3. Perbedaan Tujuan Para manajer divisi kadang – kadang memiliki tujuan yang berbeda dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Namun kelemahan ini dapat diatasi dengan cara menerapkan sistem penilaian kinerja yang memotivasi para manajer unit membuat keputusan yang selaras dengan tujuan atau kepentingan perusahaan secara keseluruhan.
4. Sulit Mengkomunikasikan Ide Dalam perusahaan yang terdesentralisasi secara penuh, para manajer seringkali kesulitan untuk menyebarkan ide inovatif. Dikarnakan tidak adanya arahan, penanganan, dan pengelolaan yang memadai yang manjadi gagalnya sebuah ide untuk diadopsi oleh perusahaan, sehingga manfaat yang dihadapkan tidak dapat diperoleh

2.1.3.5 Kunci Penerapan Desentralisasi

Menurut Lestari dan Permana (2017:177), terdapat empat kunci dalam penerapan Desentralisasi dalam suatu perusahaan. Adapun empat kunci tersebut adalah:

1. Delegasi (*Delegation*)

Delegasi (delegation) adalah pembagian penugasan pekerjaan dan kekuasaan pengambilan keputusan terkait kepada manajer-manajer lebih rendah di dalam organisasi. Menurut Lestari dan Permana (2017:177) mengungkapkan ciri-ciri dari delegasi adalah sebagai berikut:

- a. Delegasi harus definitif, artinya delegans (pemberi delegasi) tidak dapat lagi menggunakan sendiri wewenang yang telah dilimpahkan itu.
 - b. Delegasi harus berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan, artinya delegasi hanya dimungkinkan kalau ada ketentuan untuk itu dalam peraturan perundangundangan.
 - c. Kewajiban memberi keterangan (penjelasan), artinya delegans berwenang untuk meminta penjelasan tentang pelaksanaan wewenang tersebut.
 - d. Peraturan kebijakan, artinya delegasi memberikan instruksi (petunjuk) tentang penggunaan wewenang tersebut.
2. Wewenang (Authority)
Wewenang (authority) adalah hak untuk mengambil keputusan yang diperlukan untuk menunaikan tugas yang diemban.
 3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Tanggung jawab (responsibility) adalah kewajiban manajer untuk menerima otoritas pencapaian hasil yang dikehendaki.
 4. Akuntabilitas (*Accountability*)
Akuntabilitas (accountability) adalah ukuran seberapa baik pencapaian hasil, dan hal ini dipenuhi melalui laporan kinerja berkala yang memperlihatkan kepada manajer yang mendelegasikan wewenang mengenai apa yang terjadi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah sebagai berikut :

1. Desentralisasi (Yuwinda Lempas, Ventje Ilat, Harijanto Sabijono 2014, Fitri Dwinarian, Dr. Meinarni Asnawi, S.E, M.Si, Mariolin Sanggenafa, S.E, M.Sa 2017, Edisah Putra Nainggolan, 2015, Anik Irawati, Rico Ardianshah, 2018)

2. Karakteristik informasi akuntansi manajemen (Zainuddin Iba, 2012, Sri Sulani, Dedi, 2013, Susi Handayani 2014, Ira Rahmawati, Yuni Rosdiana, Nurleli, 2017, Anik Irawati, Rico Ardianshah, 2018)
3. Ketidakpastian lingkungan sebagai Variabel Moderating (Ira Rahmawati, Yuni Rosdiana, Nurleli, 2017)
4. Sistem akuntansi manajemen (Yuwinda Lempas, Ventje Ilat, Harijanto Sabijono, 2014, Fitri Dwinarian, Dr. Meinarni Asnawi, S.E, M.Si, Mariolin Sanggenafa, S.E, M.Sa 2017)

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Lina Wiryawana dan Yvonne Augustine e-Journal Magister Akuntansi Trisakti Vol. 1 No. 2 Hal. 155-180 2014	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Strategi Bisnis, Perceived Environmental Uncertainty (Peu), Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi	Variabel karakteristik SIAM berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, karakteristik SIAM berpengaruh signifikan berpengaruh positif dengan Strategi Bisnis, Perceived Environmental Uncertainty (Peu), Ketidakpastian Tugas pada kinerja manajerial, dan Karakteristik SIAM tidak berpengaruh dengan Desentralisasi terhadap kinerja manajerial.	Menggunakan Variabel Bebas Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating dan Variabel terikat Kinerja Manajerial	Perbedaan Pada Variabel Moderating Strategi Bisnis, Perceived Environmental Uncertainty (Peu), Ketidakpastian Tugas
2	Edisah Putra Nainggolan Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi	Variabel SIAM berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun secara parsial desentralisasi tidak memoderasi hubungan	Menggunakan Variabel Bebas Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen	Menggunakan Variabel Terikat Kinerja Organisasi dan Objek penelitian Pada PDAM

	Vol 15 No. 1 Maret 2015	Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	antar broadscope, aggregation, integration, dan timeliness, namun secara simultan desentralisasi memoderasi pengaruh karakteristik broadscope, aggregation, integration, timeliness terhadap kinerja organisasi.	Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating	Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
3	Anik Irawati dan Rico Ardianshah Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol 9, No. 1, Maret 2018 Hal 34-53	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating studi kasus pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik variabel ketepatan waktu informasi dan agregasi mempengaruhi kinerja manajerial, sedangkan karakteristik informasi cakupan dan integrasi yang luas tidak berpengaruh pada kinerja manajerial. Dan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Menggunakan Variabel Bebas Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating dan Variabel terikat Kinerja Manajerial	Objek Penelitian pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk
4	Sri Sulani & Dedi Jurnal Akuntansi Indonesia Vol 3 No. 2 Juli 2013 Hal 97-111	Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen terhadap kinerja Manajerial (Studi Kasus BPR di Kabupaten Demak	Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh karakteristik sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja Manajerial	Menggunakan Variabel Bebas Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen dan Variabel terikat Kinerja Manajerial	Objek Penelitian pada BPR di Kabupaten Demak
5	Susi Handayani Jurnal Akuntansi Akrual Vol 5, No 2, 2014 hal	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen: Broad Scope, Timeliness, Aggregated, Dan Integrated Terhadap	Variabel akuntansi manajemen : Broad Scope, Timeliness, Aggregated, Dan Integrated berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Menggunakan Variabel Bebas Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen	Objek Penelitian pada Studi Pada Umkm Di Desa Wedoro, Kab Sidoarjo

	204-221	Kinerja Manajerial Umkm. (Studi Pada Umkm Di Desa Wedoro, Kab Sidoarjo)		dan Variabel terikat Kinerja Manajerial	
--	---------	---	--	---	--

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

2.2.1 Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah Sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. (Wibowo, 2018:7) Untuk memperoleh kinerja manajerial yang baik diperlukan indikator yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervise dan staffing. Suatu perusahaan yang didukung dengan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang baik dapat meningkatkan kinerja manajerial. SIAM merupakan sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna. Perusahaan mendesain sistem informasi akuntansi manajemen untuk membantu organisasi melalui para manajer dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengambilan keputusan. Mahoney (dalam Yuristisia, 2013)

Menurut penelitian Sri Sulani dan Dedi (2013), Susi Handayani (2014), dan Anik Irawati dan Rico Ardianshah (2018) membuktikan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen mempengaruhi kinerja manajerial.

Para manajer membutuhkan dukungan informasi untuk menjalankan SIAM dengan baik, tergantung pada aspek lingkungan, informasi akurat dan tepat waktu yang didapatkan para manajer. Fitri Dwinaria,SE dkk (2017) Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Manajemen sebaiknya menerapkan sistem akuntansi manajemen secara tepat mengingat tugas-tugas perusahaan semakin kompleks sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2.2 Hubungan Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Desentralisasi

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yaitu sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan melewati berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan spesifik manajemen. Proses disini merupakan inti dari sistem informasi akuntansi manajemen, yang diperlukan untuk mengubah masukan menjadi keluaran Baldrick Hery (2019:259). Desentralisasi sebagai variabel moderasi juga dapat mempengaruhi sistem informasi akuntansi manajemen apabila penerapan desentralisasi pada suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik maka sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif. namun apabila desentralisasi tidak dijalankan dengan baik pula maka SIAM berpengaruh negative. Dalam penelitian Lina Wiryawana dan Yvonne Augustine (2014) Karakteristik SIAM tidak berpengaruh dengan Desentralisasi

2.2.3 Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Desentralisasi

Kinerja manajerial adalah Sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Wibowo (2018:7)

Desentralisasi sangat dibutuhkan oleh organisasi karena membantu kinerja manajer tingkat atas dalam mengambil suatu keputusan dengan memberikan hak-hak kepada manajer tingkat bawah untuk mengambil keputusan tersebut. Dalam organisasi akan memiliki atau memberikan tingkat desentralisasi yang berbeda. Dengan perbedaan tingkat desentralisasi yang ada dalam organisasi dapat menimbulkan juga perbedaan terhadap kebutuhan akan informasi yang diharapkan. Namun dengan struktur organisasi yang terdesentralisasi akan mempengaruhi proses pengumpulan data dan pengolahan dalam organisasi. Dalam penelitian Lina Wiryawana dan Yvonne Augustine (2014) Kinerja Manajerial tidak berpengaruh dengan Desentralisasi

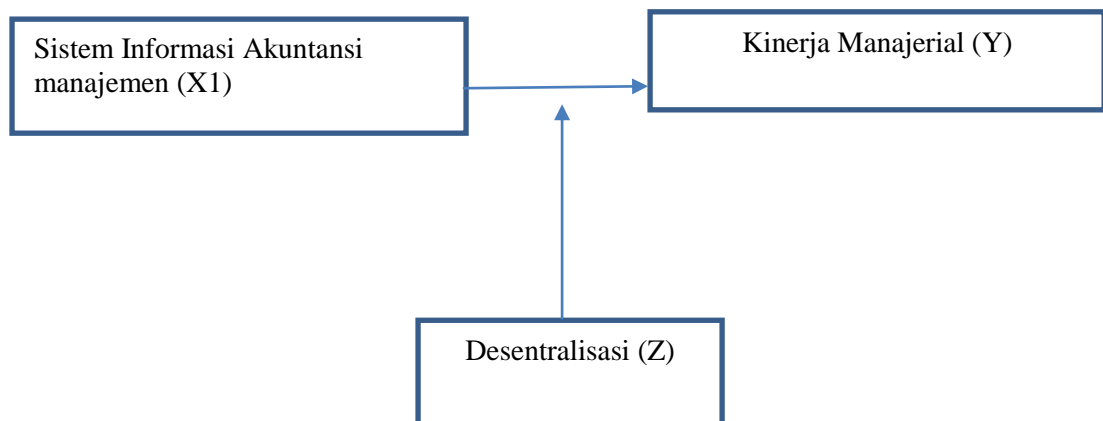
2.2.4 Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Manajerial dengan Desentralisasi sebagai variabel Moderating

Tingkat desentralisasi akan mempengaruhi tingkat kebutuhan akan karakteristik sistem akuntansi manajemen. Dampak interaksi antara karakteristik dari masing-masing informasi sistem akuntansi manajemen dengan desentralisasi akan semakin positif terhadap kinerja manajerial, apabila dalam kondisi tingkat

desentralisasi yang tinggi didukung dengan tingkat ketersediaan informasi sistem akuntansi manajemen yang semakin tinggi pula. Dwinarian, et.al (2017).

Menurut Penelitian Sri Sulani & Dedi (2013) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa karakteristik sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan hubungan antara karakteristik sistem akuntansi manajemen dan desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi sebagai variabel moderating dapat mempengaruhi kinerja manajerial.

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



2.3 HIPOTESIS

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan sebagai berikut:

- H₁ : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT PLN (Persero) UP3 Bandung.
- H₂ : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dengan Desentralisasi sebagai variabel moderating pada PT PLN (Persero) UP3 Bandung.