

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
(PERSERO) TANJUNG
MORAWA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Master Akuntansi (M.Ak)
Program Studi Magister Akuntansi*

Oleh:

INGSUN KUMALA IRTI

NPM :1920050014



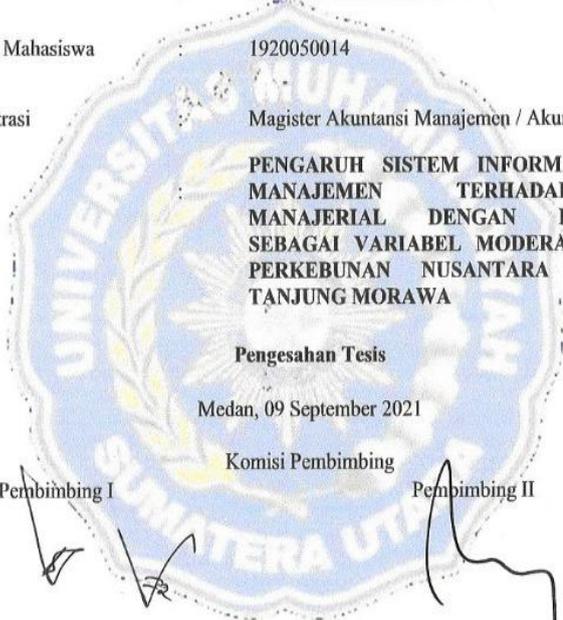
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **INGSUN KUMALA IRTI**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920050014**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Akuntansi Manajemen / Akuntansi Manajemen**
Judul Tesis : **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA**



Pengesahan Tesis

Medan, 09 September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. IRFAN, S.E., M.M.

Assoc. Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA.

UMSU

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

PENGESAHAN

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA

INGSUN KUMALA IRTI

NPM : 1920050014

Program Studi : Magister Akuntansi

"Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Kamis, Tanggal 09 September 2021"

Panitia Penguji

- | | |
|--|--------|
| 1. Dr. IRFAN, S.E., M.M.
Pembimbing I | 1..... |
| 2. Assoc. Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA.
Pembimbing II | 2..... |
| 3. Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.
Penguji I | 3..... |
| 4. Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si.
Penguji II | 4..... |
| 5. Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA. CPA.
Penguji III | 5..... |



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Handwritten signatures and initials of the five members of the examination committee, corresponding to the list on the left.

PERNYATAAN

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doctor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Oktober 2021



INGSUN KUMALA IRTI
NPM: 1920050014

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
(PERSERO) TANJUNG
MORAWA**

**Ingsun Kumala Irti
NPM : 1920050014**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel moderating pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan 40 responden. Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan desentralisasi memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kinerja Manajerial, Desentralisasi

**THE INFLUENCE OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION
SYSTEMS ON MANAGERIAL PERFORMANCE WITH
DECENTRALIZATION AS MODERATING
VARIABLES IN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA II (PERSERO)
TANJUNG MORAWA**

**Ingsun Kumala Irti
NPM : 1920050014**

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the management accounting information system has on managerial performance with decentralization as a moderating variable at PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. This study uses quantitative associative methods and data collection in this study using primary data with 40 respondents. Data analysis techniques in this study using SmartPLS. The results show that management accounting information systems have an effect on managerial performance, and decentralization strengthens the effect of management accounting information systems on managerial performance.

Keywords :Management Accounting Information Systems, Managerial Performance, Decentralization

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang masih memberikan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan Tesis dengan judul " Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa " dengan tepat waktu. Shalawat dan salam selalu tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan inspirator terbesar dalam segala keteladanannya.

Tesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan gelar (M.Ak). Dalam tesis ini akan dibahas mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Tesis ini dianjurkan untuk dibaca oleh semua mahasiswa pada umumnya sebagai penambah pengetahuan dan pemahaman. Tidak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA, selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Irfan, S.E., M.M., Ph.D, selaku Dosen Pembimbing I Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA, selaku Dosen Pembimbing II Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa beserta seluruh karyawan yang telah banyak memberikan kesempatan riset kepada penulis, dan juga banyak membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.
8. Teristimewa terima kasih khususnya buat Ayahanda Irwan dan Ibunda Yanti dan seluruh keluarga besar penulis telah banyak memberikan dorongan moral, materi dan spiritual kepada penulis, serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
9. Terkasih Ikkal Aristianto, S.P yang telah membantu dan mendukung menyelesaikan tesis ini.
10. Teman-Teman MAKSI Seperjuangan Pascasarjana Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara.

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih atas perhatiannya terhadap Tesis ini, dan penulis berharap semoga dari para pembaca guna peningkatan pembuatan Tesis pada tugas yang lain dan pada waktu mendatang.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Desember 2020

Penulis
Ingsun Kumala Irti

DAFTAR ISI

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teoritis.....	10
1. Kinerja Manajerial.....	10
1.1.Pengertian Kinerja Manajerial.....	10
1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sebagai Alat Ukur Kinerja Manajerial.....	11
1.3. Tingkatan Manajerial.....	18
1.4. Indikator Kinerja Manajerial	20
1.5. Tahapan Penilaian Kerja.....	22
1.6. Penilaian Kinerja Manajerial.....	23
1.7. Manfaat Penilaian Kinerja Manajerial.....	25
1.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	27
2.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen ...	27

2.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	28
2.3. Karakteristik Sistem Informasi	39
3. Desentralisasi	34
3.1. Pengertian Desentralisasi	34
3.2. Keunggulan dan Kelemahan Desentralisasi	35
3.3. Penentuan Derajat Desentralisasi	37
3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Desentralisasi	39
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Konseptual	47
D. Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel Penelitian	52
D. Definisi Operasioanal Variabel	53
E. Teknik Pengumpulan Data	55
F. Teknik Analisis Data	57
1. Statistik Deskriptif	57
2. Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Berbasiskan Variance (<i>Partial Least Square</i>)	58
3. Analisis Inner Model (Evaluasi Model Structural)	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Deskripsi Penelitian	62
4.1.2 Hasil Statistik Deskriptif	63
4.2 Analisa Outer Model	77
4.2.1 Convergant Validity	77
4.2.2 Discriminant Validity	80

4.2.3 Composite Reliability	82
4.2.4 Cronbach's Alpha	83
4.3 Analisa Inner Model	84
4.4 Uji Hipotesis	85
4.5 Pembahasan Penelitian	86
BAB V PENUTUP	93

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Anggaran Penjualan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa	2
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel III.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	52
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel	54
Tabel III.3 Skala Ordinal	55
Tabel IV.1 Data Distribusi Sampel Penelitian.....	62
Tabel IV.2 Deskriptif Jenis Kelamin Responden	63
Tabel IV.3 Deskriptif Umur Responden	64
Tabel IV.4 Deskriptif Pendidikan Responden.....	64
Tabel IV.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Sistem Informasi Akuntansi	65
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Manajerial	69
Tabel IV.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Desentralisasi.....	73
Tabel IV.8 Statistik Deskripsi Data	76
Tabel IV.9 Tabel Outer Model.....	78
Tabel IV.10 Outer Model Setelah Modifikasi.....	79
Tabel IV.11 <i>Cross Loading</i>	80
Tabel IV.12 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	82
Tabel IV.13 <i>Composite Reliability</i>	82

Tabel IV.14 <i>Cronbach's Alpha</i>	83
Tabel IV.15 <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	84
Tabel IV.16 <i>Uji Goodness OfFit</i>	85
Tabel IV.17 <i>T-Statistic dan P-Value</i>	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	49
Gambar III.1 Model Struktural PLS	59
Gambar IV.1 Outer Model.....	77
Gambar IV.2 Struktur Model Penelitian Setelah Modifikasi.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja manajerial dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan kinerja manajerial yang baik dapat menciptakan keunggulan daya saing suatu organisasi. Peningkatan kinerja manajerial tersebut dicapai dengan cara manajer memanfaatkan kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Adanya peningkatan kinerja manajerial manajer dalam suatu organisasi tersebut maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi (Desy Astrid Anindya, 2020).

Peningkatan atau penurunan kinerja manajerial tergantung pada sejauh mana individu lebih mementingkan diri sendiri atau bekerja demi kepentingan organisasinya yang merupakan aktualisasi dari tingkat komitmen yang dimilikinya. Perusahaan yang lebih maju dan berkembang dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja manajerial dengan baik. Kinerja manajerial yang baik meningkatkan perolehan keuntungan perusahaan dan akan menambah kepercayaan investor keperusahaan (Habibie, 2020).

Kinerja manajerial suatu unit bisnis dapat diketahui melalui proses evaluasi kinerja atau penilaian kinerja, yaitu penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator yang

digunakan untuk mengukur kinerja manajerial yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan (Bachtiar et al., 2019).

Anggaran berbasis kinerja merupakan sistem yang mencakup penyusunan dan tolak ukur kinerja sebagai instrument untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Kinerja dinyatakan efektif apabila tujuan anggaran tercapai dan bawahan mendapatkan kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam penyusunan anggaran serta memotivasi bawahan, mengidentifikasi dan melakukan negosiasi dengan atasan mengenai target anggaran, menerima kesepakatan anggaran dan melaksanakannya sehingga dapat menghindarkan dampak negatif anggaran yaitu faktor kriteria, sistem penganggaran (reward) dan konflik (Sulastiningsih & Ambarwati, 2015).

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Selama tiga tahun terakhir ini dapat terlihat diantaranya adalah dari penyusunan anggaran perusahaan sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel I.1
Anggaran Penjualan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

No	Tahun	Anggaran	Realisasi	Selisih
1	2017	Rp. 22.829.153.000	Rp. 22.430.307.327	Rp. 398.845.673
2	2018	Rp. 26.715.426.000	Rp. 19.947.724.259	Rp. 6.767.701.741
3	2019	Rp. 37.432.983.000	Rp. 18.263.689.531	Rp. 19.169.293.469

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan terjadinya selisih antara anggaran dan realisasi dari tahun 2017 sampai dengan 2019, Namun pihak manajemen PT.

Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa belum dapat mengungkap penyebab timbulnya selisih, sehingga hal ini dapat berpotensi pihak manajemen tidak menjadikan anggaran sebelumnya sebagai acuan untuk melakukan perbaikan di tahun berikutnya. Dapat kita lihat data pada tahun 2017 anggaran penjualan yang di keluarkan sebesar Rp. 22.829.153.000 dengan yang direalisasikan berjumlah Rp. 22.430.307.327 disini menunjukkan terjadinya selisih yaitu Rp. 398.845.673, sedangkan pada tahun 2018 anggaran penjualan semakin meningkat menjadi Rp. 26.715.426.000.

Disini dapat diketahui bahwasanya salah satu indikator kinerja manajerial belum dijalankan secara baik yaitu pada indikator evaluasi, hal ini dapat terlihat dari anggaran pada tahun berikutnya yang meningkat dan tidak menjadikan realisasi ditahun sebelumnya sebagai pedoman atau acuan untuk perbaikan di tahun yang akan datang.

Oleh sebab itu tentu saja dilatar belakangi adanya permasalahan atau ketidaksesuaian dalam penyusunan anggaran tersebut. Dari informasi yang didapatkan bahwasanya seorang manajer diwajibkan untuk mengikuti dan memenuhi anggaran yang telah ditetapkan atau ditentukan oleh pusat tanpa harus melihat realisasi tahun berjalan, sehingga kemampuan kinerja seorang manajer dalam merealisasikan anggaran yang telah ditetapkan tidak berjalan dengan baik dan sempurna.

Untuk meningkatkan kinerja manajerial perlu adanya kesesuaian antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan tingkat desentralisasi. Beberapa

faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial salah satunya yaitu sistem informasi akuntansi manajemen.

Perkembangan sistem informasi akuntansi manajemen saat ini sudah sangat pesat. Manajer-manajer perusahaan memerlukan sistem akuntansi manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi manajemen yang terdapat dalam suatu perusahaan pada dasarnya memiliki tiga tujuan utama yaitu: penyediaan informasi untuk penentuan harga pokok barang/jasa, penyediaan informasi untuk perencanaan, pengendalian, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan serta memberikan informasi untuk pengambilan keputusan. Manajemen memerlukan sistem evaluasi kinerja yang dapat membantu dalam mengevaluasi prestasi kinerja perusahaan melalui kinerja manajer pada berbagai tingkat pusat pertanggungjawaban (Butar Butar et al., 2017).

Perusahaan mendesain sistem informasi akuntansi manajemen dalam membantu organisasi yang bersangkutan melalui para manajernya, yaitu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengambil keputusan (Lempas et al., 2014). Jika dihubungkan peranan akuntansi dengan manajemen dalam pengambilan keputusan manajerial saja diharapkan tentu dapat membantu manajer dalam membuat keputusan-keputusan khusus manajemen. Para manajer adalah orang yang ditunjuk pemilik perusahaan atau pemegang saham untuk menjalankan roda perusahaan dengan baik dan benar (Ingkiriwang et al., 2013).

Sistem informasi akuntansi manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi agar dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hubungan antara

organisasi dengan sistem informasi menjadi sangat penting ketika manajer akan merencanakan masa depan organisasi, apabila dalam merencanakan lima tahun ke depan dalam bisnis maka tergantung juga dengan kemampuan sistem yang ada (Solechan & Setiawati, 2009).

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan dan menyediakan alternatif dari berbagai kegiatan perusahaan. Sistem informasi akuntansi manajemen yang bermanfaat berdasarkan persepsi manajerial sebagai pengambil keputusan antara lain :*broad scope, timeliness, aggregation dan integration*. Salah satu fungsi sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai sumber informasi penting untuk membantu manajer mengendalikan aktivitasnya, serta mengurangi ketidakpastian lingkungan dalam usaha mencapai tujuan organisasi dengan sukses (Bachtiar et al., 2019).

Di dalam sistem informasi akuntansi manajemen terjadi fenomena yaitu pada indikator *timeliness*, yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik dikarenakan seorang manajer atau pimpinan tidak mendapatkan informasi permasalahan yang terjadi di lapangan pada saat kejadian itu berlangsung sehingga yang seharusnya dapat di tindaklanjuti dan diberi keputusan oleh seorang pimpinan maka tidak dapat dilakukan maka dari itu penyampaian informasi yang diinginkan belum tepat waktu yang dapat mempengaruhi kemampuan manajer dalam merespon setiap kejadian atau permasalahan dan berpengaruh terhadap kualitas seorang manajer dalam mengambil keputusan.

Ulfatut Taqiroh dkk (2019) Hasil penelitian sistem akuntansi manajemen dapat meningkatkan kinerja manajerial. Kesiimpulan dalam penelitian ini sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. 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 (Irma Wulandari 2017).

Selain itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu desentralisasi. Dalam sistem desentralisasi manajer memerlukan informasi lebih banyak untuk pembuatan keputusan. Apabila perusahaan memiliki tingkat desentralisasi tinggi perlu didukung pula dengan sistem informasi akuntansi manajemen yang handal (Bachtiar et al., 2019).

Dalam kondisi struktur organisasi yang terdesentralisasi, para manajer memiliki peranan yang lebih besar dalam pembuatan keputusan dan mengimplementasikannya, serta menjadikan mereka lebih bertanggung jawab terhadap aktivitas kerja cabang yang dipimpinnya. Dengan adanya desentralisasi akan menyebabkan manajer mendapat pelimpahan wewenang serta membutuhkan informasi yang berkualitas dan relevan untuk mendukung keputusan yang berkualitas. Struktur organisasi yang terdesentralisasi akan memberikan kebebasan bagi para manajer. Kebebasan atau wewenang yang diberikan kepada manajer-manajer divisi dalam pengambilan keputusan secara

tidak langsung juga akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mengolah, mengumpulkan, serta menindaklanjuti informasi tersebut.

Didalam desentralisasi terdapat Fenomena yang terjadi yaitu dalam pelimpahan wewenang kepada *middle management* dalam membuat keputusan yang belum berjalan dengan baik sehingga dapat mengurangi pelaksanaan terhadap kinerja manajerial yang terjadi saat ini yaitu seorang pimpinan pusat pada saat memberikan wewenang atau keputusan itu harus didiskusikan Kembali kepada masing-masing bagian, sementara itu permasalahan yang terjadi di lapangan terus berlanjut sampai diberikannya keputusan yang dapat mengurai permasalahan yang terjadi, maka dari itu belum sepenuhnya diberikan keputusan oleh *top management* sehingga memerlukan waktu untuk dilaksanakan pengambilan keputusan atau tidak sesuai dengan kebutuhan yang di harapkan *middle management*.

Penelitian terdahulu menurut Achmad Soleehan dan Ira Setiawati (2009) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan menurut Ulfatut Taqiroh dkk (2019) dalam penelitian ini adalah desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Chairul Basyar dan Khanifah (2008) Hasil penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan meningkatkan kemampuan mereka memahami lingkungan situasi sebenarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan. Alfatasya Nadea Bachtiar dkk (2017) berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut kedalam tentang **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja manajerial masih kurang baik terlihat dari indikator evaluasi yang belum berjalan dengan baik, terbukti dengan adanya selisih antara anggaran dan realisasi pada tahun 2017 samapai dengan tahun 2019 dan tidak menjadikan sebagai acuan atau bahan untuk mengevaluasi pembuatan anggaran di tahun berikutnya.
2. Pemanfaatan SIAM (Sistem Informasi Akuntansi Manajemen) belum dapat terlaksana dengan baik, terlihat pada indikator *timeliness*
3. Pada Desentralisasi atau pelimpahan wewenang indikator pengambilan keputusan kepada manajer belum berjalan dengan baik seperti merealisasikan anggaran sehingga berpengaruh dalam pelaksanaan terhadap kinerja manajerial.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada PTPN II (Persero) Tanjung Morawa?
2. Apakah Desentralisasi Memoderasi Berpengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PTPN II (Persero) Tanjung Morawa?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menguji dan menganalisis desentralisasi memoderasi berpengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap kinerja manajerial.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Melalui penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan pada indikator kinerja manajerial sehingga dapat merealisasikan anggaran perusahaan. Selain itu melalui penelitian ini dapat bermanfaat

untuk mengetahui kelemahan-kelemahan perusahaan sehingga dapat melakukan evaluasi dan memperbaiki segala kelemahan perusahaan.

2. Peneliti

Melalui penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel moderating.

3. Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya serta dapat mengembangkan peneliti ini berdasarkan hasil yang diperoleh.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Manajerial

1.1. Pengertian Kinerja Manajerial

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai dan Basri (2005) mengartikan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan.

Sementara itu Juniarti dan Evelin (2003) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Mahoney et. al, 1963 dalam Hafiz, 2010).

Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan (Harefa,2008). Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan (Juniarti dan Evelin, 2003).

1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sebagai Alat Ukur Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial. Dimensi dalam kinerja manajerial menurut Mahoney et. al (1963), yaitu:

1. Perencanaan

Aktivitas atau tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang guna mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Penyelidikan

Upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mempersiapkan informasi dalam bentuk laporan-laporan, catatan, dan analisa pekerjaan untuk mengukur hasil pelaksanaannya.

3. Koordinasi

Aktivitas menelaraskan tindakan yang meliputi peraturan informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya,

guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

4. Evaluasi

Aktivitas seperti penilaian atas usulan atau kinerja yang diamati dan dilaporkan.

5. Pengawasan

Kegiatan manajerial dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan potensi bawahan serta melatih dan menjelaskan aturan-aturan kerja kepada bawahan mengenai pelaksanaan kemampuan kerja.

6. Pemilihan Staf

Aktivitas atau kegiatan manajemen dalam memelihara dan mempertahankan bawahan dalam unit kerja.

7. Negosiasi

Usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan, atau kontrak untuk barang-barang atau jasa.

8. Perwakilan

Aktivitas berupa penyampaian visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan perusahaan-perusahaan lain.

Perilaku manajer diartikan dengan seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan sangat dibutuhkan untuk menetapkan tujuan-tujuan yang hendak diwujudkan oleh suatu organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk pencapaian tujuan-tujuan itu. Perencanaan adalah:

- a. Pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi.
- b. Penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
- c. Penyusunan kebijakan yang didasarkan pada kebijakan, tindakan dan jadwal kerja.
- d. Penentuan perencanaan dalam penyusunan organisasi.

Semua Fungsi lainnya sangat tergantung pada fungsi ini, dimana fungsi lain tidak akan berhasil tanpa perencanaan dan pembuatan keputusan yang tepat, cermat, dan kontiniu. Tetapi sebaliknya perencanaan yang baik tergantung pelaksanaan yang efektif dari fungsi-fungsi lain.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat

melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

Pengorganisasian adalah :

- a. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- c. Penugasan tanggung jawab dan promosi kepada setiap karyawan sesuai hasil kerja yang telah mereka laksanakan.

Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan dibagi dan dikoordinasikan. Manajer perlu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan tipe organisasi yang sesuai dengan tujuan rencana dan program yang telah ditetapkan. Perbedaan tujuan akan membutuhkan jenis organisasi yang berbeda pula.

3. Pengarahan

Sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan. Fungsi pengatahan secara sederhana adalah untuk membuat para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan

apa yang harus mereka lakukan. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi, dan disiplin.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur yaitu :

- a. Penetapan standar pelaksanaan
- b. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan
- c. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan.
- d. Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Sementara itu T. Hani Handoko (2003) mengemukakan bahwa manajer memiliki beberapa tugas yang sangat penting dan harus dapat dikuasai dengan sebaik mungkin. Tugas-tugas penting yang dilaksanakan manajer tersebut adalah :

- a. Manajer bekerja dengan dan melalui orang lain.

Istilah “orang lain” tidak hanya mencakup para bawahan dan atasan, tetapi juga manajer-manajer

lainnya dalam organisasi. Disamping itu, “orang lain” juga termasuk individu-individu dari luar organisasi seperti langganan, penyedia (*supplier*), konsumen atau langganan, pengurus sertifikat karyawan, pejabat dan karyawan kantor-kantor pemerintah dan sebagainya.

b. Manajer memadukan dan menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menetapkan prioritas-prioritas. Setiap manajer akan menghadapi sejumlah tujuan, masalah dan kebutuhan organisasional yang semuanya ini bersaing untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya organisasi. Karena berbagai sumber daya tersebut selalu terbatas, manajer harus menjaga keseimbangan diantara berbagai tujuan dan kebutuhan organisasional.

c. Manajer bertanggung jawab dan menpertanggungjawabkan.

Para manajer ditugaskan untuk mengelola pekerjaan-pekerjaan tertentu secara sukses. Mereka biasanya dievaluasi atas dasar seberapa baik mereka mengatur tugas-tugas yang harus diselesaikan. Lebih lanjut, manajer juga bertanggungjawab atas kegiatan-

kegiatan para bawahannya sukses atau kegagalan bawahan adalah cerminan langsung sukses atau kegagalan manajer.

- d. Manajer harus berfikir secara analitis dan konseptual
Untuk menjadi pemikir yang analitis, manajer harus mampu merinci dan memisah-misahkan suatu masalah menjadi komponen-komponen tersebut dan kemudian mencari penyelesaiannya yang layak dengan akurat.
- e. Manajer adalah seorang mediator
Organisasi terdiri dari orang-orang dan kadang-kadang mereka saling tidak bersetuju atau saling bertentangan. Bila hal itu terjadi dalam suatu unit kerja maka dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas, kejadian itu akan menuntut peranan manajer sebagai mediator atau penengah.
- f. Manajer adalah seorang politisi
Setiap manajer yang efektif harus dapat mengembangkan hubungan-hubungan baik untuk mendapat dukungan atas kegiatan-kegiatan, usulan-usulan atau keputusan-keputusannya.

g. Manajer adalah seorang diplomat

Manajer mungkin harus berperan sebagai wakil resmi kelompok kerjanya pada pertemuan-pertemuan organisasional.

h. Manajer mengambil keputusan-keputusan sulit

Organisasi selalu menghadapi banyak masalah, oleh karena itu manajer adalah orang yang diharapkan dapat menemukan pemecahan berbagai masalah sulit dan mengambil berbagai keputusan yang akurat.

1.3. Tingkatan Manajerial

Secara umum manajer berarti setiap orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya organisasi lainnya. Tingkatan manajemen dalam organisasi menurut T. Hani Handoko (2003) membagi manajer menjadi tiga golongan yang berbeda, yaitu :

1. Manajer lini pertama

Tingkatan paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional. Manajer lini sering disebut dengan kepala atau pemimpin (*leader*), mandor (*foreman*) dan penyedia (*supervisor*).

2. Manajer menengah

Manajer menengah membawahi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan karyawan operasional. Sebutan lain bagi manajer menengah adalah manajer departemen kepala pengawas dan sebagainya.

3. Manajer puncak

Klasifikasi manajer ini terdiri dari sekelompok kecil eksekutif. Manajer puncak bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen organisasi. Yang termasuk dalam manajer puncak adalah direktur, presiden, kepala divisi, wakil presiden, senior dan sebagainya.

1.4. Indikator Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator sebagai berikut:

1. 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.

2. Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerja sama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.
3. Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pemimpin terhadap rencana yang telah dibuat dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
5. Supervisi, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.
6. Staffing, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan

tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya
(Mahoney et.al, 1963).

Juniarti dan Evelyn (2003) mengemukakan bahwa ada beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajemen berdasarkan perspektif non keuangan, yaitu :

1. Kemampuan manajer untuk membuat perencanaan

Perencanaan yang baik dapat meningkatkan focus dan fleksibilitas adalah dua hal yang penting bagi manajer untuk menghadapi lingkungan persaingan yang tinggi dan dinamis. Kemampuan manajer dalam membuat perencanaan dapat menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja manajer.

2. Kemampuan untuk mencapai target

Kinerja manajer dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai apa yang telah direncanakan. Target harus cukup spesifik, melibatkan partisipan, realistik, menantang dan memiliki rentang waktu yang jelas.

3. Kiprah manajer diluar perusahaan

Intensitas manajer dalam mewakili perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar perusahaan menunjukkan kepercayaan perusahaan terhadap manajer tersebut. Kepercayaan tersebut tidak serta merta muncul begitu saja, tetapi muncul atas kinerja yang baik dari manajer itu sendiri. Peranan manajer dalam mewakili perusahaan dapat menjadi salah satu indikator tingkat kinerja manajer tersebut.

1.5. Tahapan penilaian kinerja

Mulyadi (2001) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) tahap penilaian kinerja, yaitu :

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Sedangkan Supriyono (2000) menyatakan bahwa penilaian atas sebuah kinerja dapat dilaksanakan dalam tiga tahapan yang terperinci, yaitu:

1. Penentuan daerah pertanggungjawaban dan manajer yang bertanggung jawab.
2. Penetapan kinerja yang dipakai untuk mengukur kinerja.
3. Pengukuran kinerja sesungguhnya.

1.6. Penilaian Kinerja Manajerial

Kurnianingsih dan Indrianto (2003) mengemukakan bahwa dimensi untuk mengukur penilaian kinerja manajerial yang meliputi 8 (delapan) dimensi kegiatan, yaitu :

1. Kinerja Perencanaan (*Planning*)

Kinerja perencanaan yaitu kemampuan dalam 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, pengangguran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Kinerja Investigasi (*Investigating*)

Kinerja investigasi yaitu kemampuan dalam mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan serta analisis pekerjaan.

3. Kinerja Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Kinerja pengkoordinasian yaitu kemampuan dalam tukar menukar informasi dengan orang dibagian organisasi lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program, memberitahukannya kepada bagian lain, dan hubungannya dengan manajer lain.

4. Kinerja Evaluasi (*Evaluating*)

Kinerja evaluasi yaitu kemampuan dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan yang meliputi penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan dan pemeriksaan produk.

5. Kinerja Pengawasan (*Monitoring*)

Kinerja pengawasan yang dimaksud adalah kemampuan dalam memberikan pengarahan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, menjelaskan tujuan kerja dan menangani keluhan pegawai.

6. Kinerja Pengaturan Staf (*Staffing*)

Kinerja pengaturan staf yang dimaksud adalah kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja yang ada pada bagian anda, melakukan perekrutan pegawai, mewawancarai mereka dan memilih pegawai baru, menempatkan pada bagian yang sesuai, mempromosikan dan memutasi pegawai.

7. Kinerja Negosiasi (*Negotiating*)

Kinerja negosiasi, yaitu kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok dan melakukan tawar menawar dengan penjual, serta tawar menawar dengan penjual, serta tawar menawar secara kelompok.

8. Kinerja Perwakilan (*Representating*)

Kinerja representasi yang dimaksud adalah kemampuan dalam menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan dengan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara

kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan serta kemampuan dalam mempromosikan tujuan utama perusahaan.

1.7. Manfaat Penilaian Kinerja Manajerial

Mulyadi (2001) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

1.8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Tiffan dan McCormick (1975) yang dikutip oleh Hendra Sukrisna dan Juni Trisnowati (2013) mengemukakan bahwa factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari dalam maupun dari luar adalah :

- a. Faktor individu, yaitu factor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budayanya dan variabel-variabel lainnya.
- b. Faktor situasional, yaitu factor yang meliputi social dan organisasi, meliputi kebijakan organisasi seperti system yang diterapkan (sentralisasi/desentralisasi), jenis pelatihan dan pengawasan, informasi perusahaan yang diperoleh dan pemanfaatan informasi system akuntansi manajemen, system upah dan lingkungan sosial.
- c. Faktor fisik dan pekerjaan, yaitu: factor yang meliputi metode kerja, jenis pekerjaan, desaian dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Proses adalah inti dari suatu system akuntansi manajemen dan dipergunakan untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang memenuhi tugas sistem (Hansen dan Mowen, 2004). Sistem informasi dalam manajemen adalah bagian dari sistem

informasi yang mengukur, memproses, dan melaporkan informasi manajemen yang berguna dalam pengambilan keputusan untuk kelancaran informasi yang berkualitas (Widia Astuty dkk, 2021). Selanjutnya, tersedianya sistem informasi akuntansi manajemen yang memadai, mendorong akuntabilitas dan transparansi informasi keuangan. Dengan demikian, hal itu akan mengurangi konflik dalam suatu organisasi (Abernethy dan Guthrie, 1994 dalam Widia Astuty, 2016).

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah system yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkannya kepada pengguna, yaitu para pekerja, manajer dan eksekutif (Anna Mariana, 2009).

Sistem informasi akuntansi manajemen dilihat sebagai suatu system yang dapat memberikan informasi *benchmarking* dan monitoring dari informasi internal dan historis yang secara tradisional dihasilkan sistem akuntansi manajemen. Sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) merupakan sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi bagi manajer (Gusti Ayu, 2014).

Chia (1995) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu mekanisme pengawasan organisasi yang dapat memudahkan pengawasan dengan cara membuat laporan dan menciptakan tindakan-tindakan yang nyata terhadap penilaian kerja dari setiap komponen dalam sebuah organisasi serta merupakan alat yang

efektif dalam penyediaan informasi yang berguna dalam memprediksi akibat yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan.

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah system informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna yaitu para pekerja, manajer dan eksekutif (Atkinson, dkk, 1995).

2.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Hansen dan Mowen (2004) menyatakan bahwa tujuan dari system akuntansi manajemen adalah :

- a. Untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perhitungan biaya jasa, produk dan tujuan lain yang diinginkan manajemen.
- b. Untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perencanaan, pengendalian dan pengevaluasian.
- c. Untuk menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan.

2.3. Karakteristik Sistem Informasi

SIAM merupakan sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna. Produk yang dihasilkan oleh system

akuntansi manajemen adalah informasi akuntansi manajemen (Atkinson, et al., 1995).

Berdasarkan penelitian Chenhall dan Moris (1986) menemukan terdapat empat karakteristik informasi yang dihasilkan oleh SIAM, yaitu:

1. *Broad scope*

Informasi broad scope system akuntansi manajemen adalah informasi yang memperhatikan dimensi focus, *time horizon* dan kualifikasi. Informasi *broad scope* memberikan informasi tentang factor-faktor eksternal maupun internal perusahaan, informasi ekonomi maupun non ekonomi, estimasi kejadian yang mungkin terjadi dimasa yang akan datang, informasi yang berhubungan dengan aspek-aspek lingkungan. Organisasi yang menganut system desentralisasi manajer membutuhkan informasi *broad scope* sebagai salah satu implikasi dan meningkatnya otoritas, tanggung jawab mereka sebagai system control. Organisasi yang menganut system sentralisasi para manajer hanya menjalankan tugas dari atasan atau supervisor (mereka hanya sebagai pelaksana), sehingga dalam organisasi ini informasi broad scope tidak terlalu dibutuhkan jika dibandingkan dengan organisasi yang menganut system desentralisasi. Desentralisasi akan mendorong manajer untuk

mengembangkan kompotensinya didalam perusahaan yang akan mendorong mereka kearah peningkatan kinerja, untuk itu mereka memerlukan informasi *broad scope* untuk mendukung kemampuan daya saing mereka. Informasi *broad scope* juga dapat memenuhi kebutuhan manajer terhadap informasi tertentu, karena setiap manajer membutuhkan informasi yang berbeda antar manajer yang satu dengan manajer yang lainnya sesuai dengan fungsi masing-masing.

2. *Timeliness*

Informasi *timeliness* merupakan informasi yang tepat waktu. Ketepatan waktu menunjukkan rentang waktu antara permohonan informasi dengan penyajian informasi yang diinginkan serta frekuensi penyampaian informasi. Informasi yang tepat waktu akan mempengaruhi kemampuan manajer dalam merespon setiap kejadian atau permasalahan. Apabila informasi ini disampaikan tidak dengan tepat waktu akan berakibat informasi tersebut kehilangan nilai dalam mempengaruhi kualitas keputusan. Informasi yang disampaikan dengan tepat waktu juga akan membantu para manajer untuk menghadapi ketidakpastian yang terjadi didalam lingkungan kerja mereka. Adanya desentralisasi tersebut sebagai respon dari adanya ketidakpastian

lingkungan dan semakin kompleksnya kondisi administratif dalam organisasi. Adanya desentralisasi dalam sebuah organisasi perlu didukung oleh ketersediaan informasi yang tepat waktu. Informasi yang tepat waktu dibutuhkan oleh para manajer agar dapat merespon setiap permasalahan yang ada serta mengantisipasi ketidakpastian lingkungan.

3. *Agregated*

Informasi agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal atau merupakan informasi yang didasari oleh hasil akhir analitikal yang didasarkan pada area fungsional (seperti : pemasaran, produksi dan lain-lain) atau berdasarkan pada waktu (seperti : bulanan, kuartalan, dan lain lain). Informasi agregasi diperlukan oleh organisasi yang menganut system desentralisasi karena dapat mencegah terjadinya *overload* informasi. Informasi yang teragregasi dengan tepat dapat memberikan masukan penting dalam proses pengambilan keputusan, karena waktu yang dibutuhkan untuk mengevaluasi menjadi lebih sedikit dibandingkan dengan informasi yang tidak teragregasi karena tidak terorganisir atau informasi dalam bentuk mentah. Bagi organisasi desentralisasi, para manajer membutuhkan informasi yang berkaitan dengan area atau unit yang menjadi tanggung

jawab mereka. Kebutuhan yang dapat mencerminkan akan informasi yang berkaitan dengan area pertanggungjawaban mereka diperoleh dari informasi yang telah teragregasi. Tersedianya informasi yang jelas mengenai area tanggung jawab fungsional para manajer, dapat mengurangi kemungkinan terjadinya konflik. Adanya informasi agregasi menyebabkan manajer akan lebih cepat merespon setiap masalah yang timbul dalam area pertanggungjawabannya dan akan lebih meningkatkan tanggung jawab dari manajer tersebut. Informasi agregasi juga sangat bermanfaat bila digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Informasi yang dikumpulkan adalah informasi yang dapat mencerminkan area fungsional dari tanggung jawab manajer atau dengan kata lain mengarahkan manajer untuk menjadi lebih tanggung jawab dimasing-masing daerah. Dalam informasi agregat ini, penerapan suatu bentuk kebijakan formal (seperti arus kas yang didiskonto) diperhitungkan atau model analisis informasi yang didasarkan pada hasil akhir bidang fungsional (seperti pemasaran, produksi) atau berdasarkan waktu yaitu bulanan atau triwulan. Dengan informasi yang jelas tentang area tanggung jawab fungsional manajer, maka akan mengurangi kemungkinan konflik. Jika informasi yang dikumpulkan disajikan dengan benar, maka

akan memberikan masukan yang berarti bagi manajer dalam proses pengambilan keputusan karena waktu yang dibutuhkan untuk mengevaluasi penerimaan informasi lebih sedikit. Dengan demikian harapan manajer terhadap kinerja dapat meningkat karena penggunaan informasi terintegrasi. Karakteristik informasi yang tersedia akan efektif jika sesuai dengan persyaratan pengguna dari organisasi. Hal ini sejalan dengan pendekatan kontingensi yang dikemukakan oleh (Otley, 1980 dalam Widia Astuty 2015) bahwa ketersediaan karakteristik masing-masing informasi akuntansi manajemen tidak sama untuk semua situasi.

4. *Intergrated*

Informasi terintegrasi ini dapat mencerminkan bahwa terdapat koordinasi antara segmen sub-unit yang satu dengan yang lainnya. Informasi integrasi ini mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar sub-unit dalam organisasi. Kompleksitas dan saling ketergantungan atau keterkaitan sub-unit yang satu dengan sub-unit yang lainnya akan tercermin dalam informasi integrasi ini. Semakin banyak segmen dalam sub-unit dalam organisasi, maka informasi yang bersifat integrasi akan semakin dibutuhkan. Informasi integrasi ini akan berperan dalam mengkoordinasikan kebijakan dalam

organisasi yang memiliki tingkat desentralisasi tinggi, agar tercapai keselarasan dalam mencapai tujuan utama organisasi. Informasi terintegrasi ini juga sangat membantu para manajer ketika para manajer tersebut dihadapkan untuk melakukan *decision making* yang mungkin juga berpengaruh terhadap sub unit lainnya. Informasi integrasi ini juga menunjukkan sifat transparansi informasi dari masing-masing manajer, karena informasi mengenai dampak suatu kebijakan terhadap unit yang lainnya dicerminkan dalam informasi integrasi. Adanya informasi akan mengakibatkan para manajer untuk mempertimbangkan unsur integritas dalam melakukan evaluasi kerja.

3. Desentralisasi

3.1. Pengertian Desentralisasi

Simamora (2005) mendefinisikan desentralisasi adalah delegasi otoritas atau wewenang pengambilan keputusan kepada jajaran manajemen yang lebih rendah kedalam sebuah organisasi.

Handoko (2001) mengemukakan bahwa desentralisasi adalah konsep yang lebih luas dan berhubungan dengan seberapa jauh manajemen puncak mendelegasikan wewenang kebawah kedivisi-divisi, cabang-cabang, atau satuan-satuan organisasi tingkat lebih bawah lainnya. Desentralisasi juga merupakan pendelegasian

wewenang dalam membuat keputusan dan kebijakan kepada manajer atau orang-orang yang berada pada level bawah dalam suatu struktur organisasi dan dapat memperbaiki serta meningkatkan efektivitas dan produktifitas suatu organisasi.

Hansen dan Mowen (2004) mengemukakan bahwa desentralisasi (*decentralization*) adalah praktek pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah. Esensi dari desentralisasi adalah kebebasan pengambilan keputusan. Suatu organisasi yang desentralisasi, manajer pada jenjang yang lebih rendah membuat dan mengimplementasikan keputusan, sedangkan dalam organisasi yang tersentralisasi, manajer pada jenjang yang lebih rendah hanya bertanggung jawab terhadap implementasi keputusan.

3.2. Keunggulan dan Kelemahan Desentralisasi

Garrison dan Norren (2013) menyatakan bahwa desentralisasi memiliki keunggulan. Keunggulan tersebut adalah :

1. Manajemen puncak dibebaskan atau diringankan dari pemecahan berbagai persoalan hari kehari yang lebih banyak dan dapat lebih berkonsentrasi pada strategi, dan pada kegiatan-kegiatan organisasi.
2. Desentralisasi dapat memberikan peluang manajer-manajer yang lebih rendah untuk memperoleh pengan-pengalaman pokok dalam pengambilan keputusan. Tanpa pengalaman

yang seperti itu mereka akan mengalami kesulitan-kesulitan jika akan dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi.

3. Menambahkan tanggung jawab dan wewenang pembuatan keputusan yang sering kali dapat mengakibatkan bertambahnya kepuasan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Hal tersebut membuat pekerjaan lebih menarik dan memberikan insentif yang lebih besar agar orang-orang tersebut terpacu untuk mengeluarkan usaha-usaha terbaik mereka.
4. Manajer-manajer yang berada pada tingkat yang lebih rendah secara umum memiliki informasi yang lebih rinci dan diperbaharui mengenai kondisi-kondisi dalam bidang tanggung jawab mereka sendiri daripada manajer puncak. Sebab keputusan-keputusan yang telah diambil oleh manajer pada tingkat yang lebih rendah seringkali didasarkan pada informasi yang lebih baik, sehingga dapat lebih tepat sasaran.
5. Sulit untuk mengevaluasi prestasi seorang manajer jika manajer tidak banyak diberikan kebebasan, karena kemampuan yang dimilikinya tidak dapat terlihat.

Desentralisasi juga memiliki beberapa kelemahan utama adalah sebagai berikut :

1. Memungkinkan manajemen-manajemen pada tingkatan yang lebih rendah untuk membuat keputusan-keputusan tanpa sepenuhnya memahami, sedangkan manajer-manajer tingkat puncak biasanya memiliki informasi yang lebih terperinci tentang operasi-operasi dari pada manajer-manajer pada tingkatan yang lebih rendah, manajer puncak biasanya memiliki lebih banyak informasi tentang organisasi sebagai satu keseluruhan dan mungkin memiliki suatu pemahaman yang lebih baik dari strategi perusahaan. Situasi tersebut dapat dihindari sampai pada suatu lingkup dengan penggunaan system informasi manajemen modern yang dapat memberikan informasi yang sama kepada setiap manajer yang sampai pada CEO (*Chief Executive Officer*) dan manajer puncak lainnya.
2. Organisasi yang benar-benar terdesentralisasi, memungkinkan suatu kekurangan koordinasi diantara manajer yang memiliki otonomi. Permasalahan tersebut dapat dihindari dengan cara mendefinisikan strategi perusahaan secara jelas dan mengkonsumsikannya secara efektif keseluruh organisasi.
3. Manajer pada tingkatan yang lebih rendah mungkin memiliki tujuan yang berbeda dari tujuan perusahaan secara keseluruhan.
4. Manajemen yang sangat tersentralisasi, mungkin lebih sulit untuk secara efektif menyebarkan gagasan-gagasan yang inovatif. Seseorang dalam bagian organisasi mungkin memiliki suatu gagasan yang luar biasa yang akan menguntungkan bagian-bagian lain dari organisasi,

tetapi tanpa adanya arahan dari pusat, gagasan tersebut mungkin tidak dibagi bersama dan digunakan oleh bagian-bagian lain dari organisasi.

3.3. Penentuan Derajat Desentralisasi

Penentuan derajat desentralisasi sangat dipengaruhi oleh factor-faktor sebagai berikut :

1. Filsafat manajemen

Banyak manajer puncak yang sangat otokratik dan menginginkan pengawasan pusat yang kuat. Hal ini akan mempengaruhi ketersediaan manajemen untuk mendelegasikan wewenangnya.

2. Ukuran dan tingkat pertumbuhan organisasi

Organisasi tidak mungkin efisien bila wewenang pembuatan keputusan ada pada suatu atau beberapa manajer puncak saja. Suatu organisasi yang tumbuh semakin besar dan kompleks, ada kecendrungan untuk meningkatkan desentralisasi.

3. Strategi dan lingkungan organisasi

Strategi organisasi akan mempengaruhi tipe pasar, lingkungan teknologi, dan persaingan yang harus dihadapinya sehingga akan mempengaruhi derajat desentralisasi.

4. Penyebaran geografis organisasi

Pada umumnya, semakin menyebar satuan-satuan organisasi secara geografis, organisasi akan cenderung melakukan desentralisasi. Karena pembuatan keputusan akan lebih baik sesuai dengan kondisi local masing-masing.

5. Tersedianya peralatan pengawasan yang efektif

Organisasi yang kekurangan peralatan-peralatan efektif untuk melakukan pengawasan satuan-satuan tingkat bawah akan cenderung melakukan sentralisasi bila manajemen tidak dapat dengan mudah memonitor pelaksanaan kerja bawahannya.

6. Kualitas manajer

Desentralisasi memerlukan lebih banyak manajer-manajer yang berkualitas, karena harus membuat keputusan sendiri.

7. Keanekaragaman produk dan jasa. Makin beranekaragam produk dan jasa yang ditawarkan, organisasi cenderung melakukan desentralisasi, dan sebaliknya semakin tidak beraneka-ragam, lebih cenderung sentralisasi.

8. Karakteristik-karakteristik organisasi lainnya, seperti biaya dan resiko yang berhubungan pembuatan keputusan, sejarah pertumbuhan organisasi, kemampuan manajemen bawah dan sebaliknya (Handoko,2001).

3.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Desentralisasi

Handoko (2001) menyatakan bahwa desentralisasi mempunyai nilai hanya bila dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan efisien. Penentuan derajat desentralisasi sangat dipengaruhi oleh factor-faktor sebagai berikut :

1. Karakteristik manajemen

Banyak manajer puncak yang sangat otokratik dan menginginkan pengawasan pusat yang kuat. Hal ini akan mempengaruhi kesediaan manajemen untuk mendelegasikan wewenangnya.

2. Ukuran dan tingkat pertumbuhan organisasi

Organisasi tidak mungkin efisien bila semua wewenang pembuatan keputusan ada pada satu atau beberapa manajer puncak saja. Suatu organisasi yang tumbuh semakin besar dan kompleks, ada kecenderungan untuk meningkatkan desentralisasi. Begitu juga, tingkat pertumbuhan yang semakin cepat akan memaksa manajemen meningkatkan delegasi wewenangnya.

3. Strategi dan lingkungan organisasi

Strategi organisasi akan mempengaruhi tipe pasar, lingkungan teknologi, dan persaingan yang harus dihadapinya. Faktor-faktor ini yang selanjutnya mempengaruhi derajat desentralisasi.

4. Penyebaran geografis organisasi

Umumnya, semakin menyebar satuan-satuan organisasi secara geografis, organisasi akan cenderung melakukan desentralisasi, karena pembuatan keputusan akan lebih sesuai kondisi lokal masing-masing.

5. Tersedianya Peralatan pengawasan yang efektif

Organisasi yang kekurangan peralatan-peralatan efektif untuk melakukan pengawasan satuan-satuan tingkat bawah akan cenderung melakukan sentralisasi bila manajemen tidak dapat dengan mudah memonitor pelaksanaan kerja bawahannya.

6. Kualitas manajer

Desentralisasi memerlukan lebih banyak manajer-manajer yang berkualitas, karena mereka harus membuat keputusan sendiri.

7. Keanekaragaman produk dan jasa

Makin beraneka ragam produk atau jasa yang ditawarkan, organisasi cenderung melakukan desentralisasi, dan sebaliknya semakin tidak beraneka ragam maka lebih cenderung melakukan sentralisasi.

8. Karakteristik-karakteristik organisasi lainnya, seperti biaya dan resiko yang berhubungan dengan pembuatan keputusan, sejarah pertumbuhan organisasi, kemampuan manajemen bawah dan sebagainya.

Dalam menentukan seberapa jauh desentralisasi itu tepat bagi sebuah organisasi; Fator-faktor berikut ini biasanya perlu dipertimbangkn:

1. Strategi dan lingkungan organisasi

Strategi suatu organisasi akan mempengaruhi jenis pasar, lingkungan teknologi dan persaingan yang harus dihadapi organisasi. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi derajat desentralisasi yang dirasa oleh perusahaan.

2. Ukuran dan Tingkat perkembangan

Hampir mustahil untuk menjalankan suatu organisasi secara efisien dengan memberikan semua wewenang pengambilan keputusan pada satu atau beberapa manajer puncak. Ini hamper pasti merupakan satu-satunya kekuatan paling kuat untuk delegasi, dan karenanya perlu desentralisasi. Sementara organisasi secara terus-menerus berkembang dalam ukuran maupun kerumitannya, ada kecenderungan peningkatan desentralisasi.

3. Karakteristik Organisasi lainnya

Sampai sejauh mana wewenang pengambilan keputusan itu desentralisasi juga dipengaruhi oleh karakteristik didalam perusahaan itu sendiri seperti:

- a. Biaya dan resiko yang berhubungan dengan keputusan. Manajer mungkin berhati-hati dalam pendelegasian wewenang untuk keputusan-keputusan yang dapat mempunyai dampak yang berat pada prestasi unitnya atau organisasi secara keseluruhan.

- b. Preferensi dan keyakinan individu manajer para bawahan. Sebagian manajer membanggakan diri mengenai pengetahuannya yang mendalam pada bidang tanggung jawab.
- c. Kultur organisasi. Norma, tata nilai dan pemahaman bersama (kultur) para anggota dari organisasi tertentu mendukung pengendalian yang ketat pada tingkat puncak.
- d. Kemampuan manajer tingkat-bawah. Dimensi ini, sebagian merupakan suatu sirkular. Seandainya wewenang itu tidak dapat didelegasikan karena tidak adanya kepercayaan pada bakat dibawah, bakat tersebut tidak akan mempunyai banyak peluang untuk berkembang (James dan Edward, 1994).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dan desentralisasi sebagai variabel moderating telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Penelitian-penelitian terdahulu diantaranya yaitu:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fitri Dwinaria,SE dkk (2017)	Pengaruh Desentralisasi Dan System Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Studi Kasus Diperbankan Kota	Hasil analisis menunjukkan bahwa desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja

		Jayapura Dan Kabupaten Jayapura.	manajerial. Manajemen sebaiknya menerapkan sistem akuntansi manajemen secara tepat mengingat tugas-tugas perusahaan semakin kompleks sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.
2	Ulfatut Taqiroh dkk (2019)	Pengaruh Desentralisasi Dan System Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial PT. Stars Internasional.	Hasil sistem akuntansi manajemen dapat meningkatkan kinerja manajerial. Simpulan dalam penelitian ini adalah desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
3	Dista Widia Sari dkk (2017)	Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, <i>Job Relevant Information</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Di Kejaksaan Negeri Wilayah Aceh.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) partisipasi dalam penyusunan anggaran, (2) kepuasan kerja, (3) <i>job relevant information</i> , (4) motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan (5) keseluruhan parameter memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial secara bersamaan.

4	Achmad Soleehan dan Ira Setiawati (2009)	Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) Terhadap Kinerja Manajerial Di Perusahaan Manufaktur DiKabupaten Semarang, Dengan Variabel Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating.	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.
5	Alfatasya Nadea Bachtiar dkk (2017)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial perusahaan Farmasi Di Kota Bandung.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kualitas sistem sistem informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial.
6	Irma Wulandari (2017)	Pengaruh Desentralisasi Dan Karakteristik System Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Studi Pada Balai Besar Pulp Dan Kertas.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan (2) karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

7	Chairul Basyar dan Khanifah (2008)	<p>Pengaruh System Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial, Dengan Desentralisasi Sebagai Variable Moderating Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Dikawasan Industri Pelabuhan Semarang.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa informasi yang terkandung di dalamnya karakteristik sistem informasi manajemen akuntansi dan desentralisasi dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan meningkatkan kemampuan mereka memahami lingkungan situasi sebenarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan. Ada pendelegasian wewenang Dalam sistem desentralisasi membuat manajer membutuhkan informasi yang cakupannya luas termasuk (faktor eksternal dan internal, non ekonomi, informasi non keuangan, peristiwa dalam datang periode. Informasi ketepatan waktu membuat manajer merespon setiap masalah dan mengantisipasi ketidakpastian lingkungan dengan cepat sehingga</p>
---	------------------------------------	---	---

			kinerja manajerial bisa ditingkatkan. Agregasi informasi membuat manajer menanggapi setiap masalah di unit tanggung jawab mereka. Integrasi informasi membuat manajer dievaluasi kinerja manajerial.
--	--	--	--

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah hasil secara periodic operasional suatu manajer berdasarkan sasaran, standard kriteria yang telah ditetapkan. 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.

Para manajer membutuhkan dukungan informasi untuk menjalankan SIAM dengan baik, tergantung pada aspek lingkungan, informasi akurat dan tepat waktu yang didapatkan para manajer. Ulfatut Taqiroh dkk (2019). Hasil penelitian sistem akuntansi manajemen dapat meningkatkan kinerja manajerial. Simpulan dalam penelitian ini sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. 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. Irma Wulandari (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

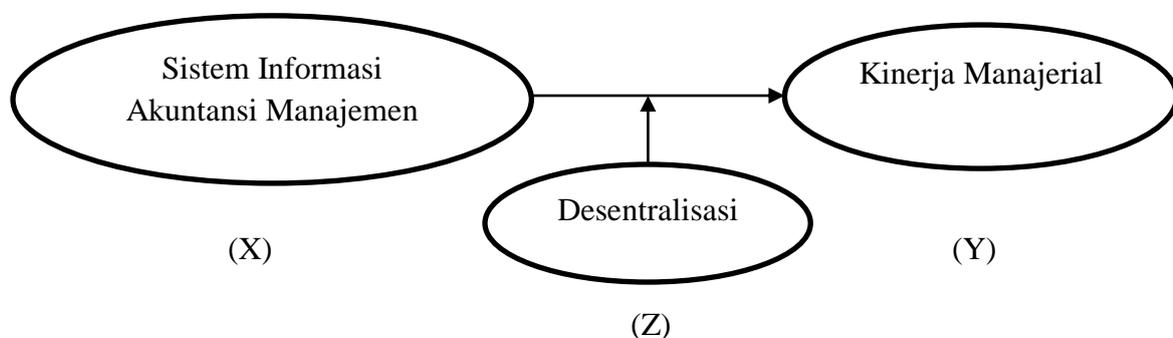
2. Desentralisasi Memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Desentralisasi sebagai variabel moderasi juga dapat mempengaruhi sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial apabila penerapan desentralisasi pada suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik maka sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan kinerja manajerial, namun apabila desentralisasi tidak dijalankan dengan baik pula maka SIAM berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Achmad Soleehan dan Ira Setiawati (2009). 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. Ulfatut Taqiroh dkk (2019) dalam penelitian ini adalah desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Chairul Basyar dan Khanifah (2008). Hasil penelitian menunjukkan bahwa informasi yang terkandung di dalamnya karakteristik sistem informasi manajemen akuntansi dan desentralisasi dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan meningkatkan kemampuan mereka memahami lingkungan situasi sebenarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi sebagai variabel moderating dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Pengaruh ketiga variabel tersebut dapat terlihat pada gambar berikut:

Gambar II.1
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
2. Desentralisasi Memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) TanjungMorawa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistika. Dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab (Azuar dan Irfan, 2015).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa di jalan Tanjung Morawa, Km. 16,5 yang dilaksanakan pada Desember 2020 samapai dengan selesai.

Manajer KebunWilayah Distrik Semusim	: 8 orang
Manajer Unit	: 4 orang
Jumlah	: 40 orang

2. Sampel

Menurut Azuar dan Irfan, (2015) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Sampel didalam penelitian ini diambil berdasarkan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2012). Berdasarkan Pendapat diatas maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas sesuatu variabel (Azuar dan Irfan, 2015). Berikut ini variabel dari penelitian ini adalah:

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan sebuah organisasi atau entitas. Kinerja manajerial yang berkualitas sangat	<ul style="list-style-type: none"> a. Perencanaan b. Investigasi c. Koordinasi d. Evaluasi e. Supervisi f. Staffing 	Ordinal

		dibutuhkan dalam situasi dan lingkungan yang berubah-ubah (dinamis) agar perubahan tersebut dapat direspon secara cepat sehingga keputusan yang diambil serta tindakan organisasi selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil upaya yang dilakukan manajer dalam melakukan tugas dan fungsinya dalam organisasi (Mahoney et. al, 1963)		
2	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)	Sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. SIAM bermanfaat untuk pengambilan keputusan (Chenhall & Morris, 1986)	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Broad scape</i> b. <i>Timeliness</i> c. <i>Agregated</i> d. <i>Integrated</i> 	Ordinal
3	Desentralisasi (Z)	Praktek pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah (Simamora, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> a. Wewenang untuk membuat keputusan keuangan b. Wewenang untuk penempatan pegawai c. Wewenang untuk pembelian dan pemeliharaan peralatan kantor d. Wewenang tentang pengalokasian anggaran e. Wewenang mengenai pengembangan usaha 	Ordinal

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer yang dihimpun melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Misalnya wawancara, angket, pengamatan (Azuar dan Irfan, 2015).

Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Untuk mengukur masing-masing variabel, peneliti menggunakan skala likert yang terdiri dari jika menjawab sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, netral diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Tabel III.3
Skala Ordinal

Skala Ordinal	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Uji Instrumen

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji tersebut digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan pada responden yang menjawab kuesioner dan mengembalikan kuesioner.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali & Latan, 2015). Indikator validitas hanya untuk menunjukkan benarnya sesuatu secara khusus sesuai dengan tujuannya, tetapi bisa saja tidak valid untuk hal lain. Inti dari pengukuran validitas adalah tingkat antara konstruk yang diinginkan dan indikator yang diperoleh. Cara yang digunakan adalah menghubungkan antara skor yang diperoleh item pertanyaan di kuesioner dengan skor total pertanyaan. Setelah itu, hasil analisis dibandingkan dengan r tabel atau nilai signifikan 5 persen ($\alpha = 0,05$). Jika nilai (p) $< 0,05$ atau r hitung $> r$ tabel maka, item pertanyaan dinyatakan valid. Adapun kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Valid jika nilai *correlated item-total correlation* adalah positif (+), dan nilai *correlated item-total correlation* $> r_{\text{tabel}}$;
2. Tidak valid jika nilai *correlated item-total correlation* adalah negatif (-), atau jika nilai *correlated item-total correlation* adalah positif (+), tetapi nilai *correlated item-total correlation* $< r_{\text{tabel}}$.

1) Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Tabel III.4
Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Item 1	0,3620	0,3120	Valid
Item 2	0,3978	0,3120	Valid
Item 3	0,5006	0,3120	Valid
Item 4	0,3279	0,3120	Valid
Item 5	0,3968	0,3120	Valid
Item 6	0,4846	0,3120	Valid
Item 7	0,3997	0,3120	Valid
Item 8	0,4928	0,3120	Valid
Item 9	0,3601	0,3120	Valid
Item 10	0,3814	0,3120	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel diatas mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel sistem informasi akuntansi manajemen yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item. Diperoleh hasilnya, bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

2) Uji Validitas Kinerja Manajerial

Tabel III.5
Uji Validitas Kinerja Manajerial

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Item 1	0,4149	0,3120	Valid
Item 2	0,3689	0,3120	Valid
Item 3	0,3796	0,3120	Valid
Item 4	0,4548	0,3120	Valid
Item 5	0,3834	0,3120	Valid
Item 6	0,4341	0,3120	Valid
Item 7	0,3587	0,3120	Valid

Item 8	0,3978	0,3120	Valid
Item 9	0,3356	0,3120	Valid
Item 10	0,4066	0,3120	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel diatas mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja manajerial yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item. Diperoleh hasilnya, bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

3) Uji Validitas Desentralisasi

Tabel III.5
Uji Validitas Desentralisasi

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Item 1	0,3319	0,3120	Valid
Item 2	0,3194	0,3120	Valid
Item 3	0,3236	0,3120	Valid
Item 4	0,4055	0,3120	Valid
Item 5	0,3149	0,3120	Valid
Item 6	0,4610	0,3120	Valid
Item 7	0,3266	0,3120	Valid
Item 8	0,5667	0,3120	Valid
Item 9	0,3389	0,3120	Valid
Item 10	0,4190	0,3120	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel diatas mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel desentralisasi yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item. Diperoleh hasilnya, bahwa setiap item pertanyaan dalam kategori valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Pengujian model pengukuran (*outer model*) dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Tabel III.6
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' Alpha	Ketentuan	Keterangan
		Nilai R	
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)	0,778	0,7	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,883		Reliabel
Desentralisasi	0,728		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat setiap variabel nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel $> 0,7$.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Statistik Deskriptif

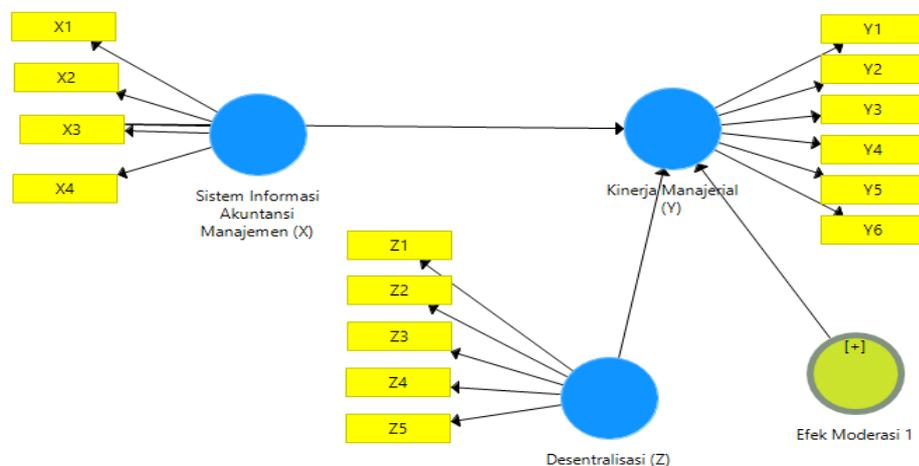
Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dan menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian. Analisis statistik deskriptif meliputi jumlah, sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari semua variabel.

b. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Variance (Partial Least Square)*

Data ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi (Jogiyanto, & Abdillah, 2009).

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya.

Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama).



Gambar III.1 Model Struktural PLS

Dalam metode *Partial Least Square* (PLS) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisa *outer* model (Evaluasi Model Pengukuran)

Sebelum melakukan pengumpulan data, analisis data dan uji hipotesis terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, antara lain yaitu melakukan uji instrumen penelitian. Dalam penelitian ini pengujian instrumen menggunakan evaluasi model pengukuran (*outer* model), berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Analisa *outer* model dilakukan untuk memastikan bahwa yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

2. Analisis *Inner* Model (Evaluasi Model Struktural)

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan “*inner relation, structural model dan substantive theory*” yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner* model) dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat (a) uji *Goodness Of Fit* (GoF), (b) uji koefisien determinasi (*r-square*); dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2017).

a. Uji *Goodness Of Fit* (GoF)

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari nilai rata-rata *average communalities index* (AVE) dikalikan dengan nilai R² model.

Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Semakin tinggi nilai GoF, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{Com + R^2}$$

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam mengevaluasi *inner* model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang *substantive*.

c. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96, sedangkan untuk alpha 1% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,64. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_o ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$ atau $t\text{-statistik} > 1,64$. Untuk : menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$ (Hair et al., 2017).

Pengujian model *structural* (*inner* model) dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Perkebunan Nusantara II merupakan hasil penggabungan PTP II dan PTP IX yang didirikan berdasarkan akte Notaris Harun Kamil, SH ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan akte Notaris N.M. Dipo Nusantara Pua Upa, SH No. 33 tanggal 13 Agustus 2008 dan beberapa kali mengalami perubahan dengan diperbaharui akte Notaris Nanda Fauz Iwan, SH, M.Kn No. 19 tanggal 17 Maret 2016.

PT. Perkebunan Nusantara II berkedudukan di Jl. Raya Medan-Tanjung Morawa Km.16 Tanjung Morawa- 20362 Kabupaten Deli Serdang- Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Produk perkebunan yang dihasilkan yaitu Minyak Sawit (CPO), Inti Sawit (Palm Kernel), Gula dan Tetes.

4.1.2 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manjerial dengan desentralisasi sebagai variabel moderating pada PTPN II (Persero) Tanjung morawa. Sampel yang dipilih adalah manajer/kepala bagian yang bekerja pada perusahaan PTPN II (Persero) Tanjung morawa. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada 40 responden. Sebanyak 40 kuesioner didistribusikan, dengan

demikian dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel IV.1
Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	40
2	Jumlah Kuesioner	40
Respon rate = $40 / 40 \times 100\%$		100%
Data yang diperoleh		40

Pada tabel IV.1 diatas dapat dilihat kuesioner disebar sebanyak 40. Dan jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 40 dengan persentase 100 % dari seluruh jumlah responden.

4.1.3 Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini bertujuan untuk menganalisis konsistensi dan akurasi sampel penelitian. Hasil statistik deskriptif terdiri dari karakteristik responden (jenis kelamin, umur dan pendidikan), Kinerja Manajerial (Y), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X), dan Desentralisasi (Z) yang diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Penelitian

a) Jenis Kelamin

Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh deskriptif jenis kelamin dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.2
Deskriptif Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	35	87,5 %
2	Perempuan	5	12,5 %
Total		40	100

Dari tabel IV.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden (87,5 %), dan berjenis kelamin perempuan 5 orang responden (12,5 %).

b) Umur

Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh deskriptif jenis kelamin dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.3
Deskriptif Umur Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	< 35	11	27,5 %
2	>36	29	72,5 %
Total		40	100

Dari table IV.3 dapat diketahui bahwa mayoritas dengan umur > 36 tahun sebanyak 29 responden (72,5 %) sedangkan umur < 35 tahun sebanyak 11 responden (27,5 %).

c) Pendidikan

Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh deskriptif pendidikan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.4
Deskriptif Pendidikan Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	S1	37	92,5 %
2	D3	3	7,5 %
Total		40	100

Dari tabel IV.4 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas dengan S1 sebanyak 37 responden (92,5 %) sedangkan pendidikan D3 sebanyak 3 responden (7,5 %).

2. Deskripsi Data Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut Sugiyono (2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Baik/ Sangat Rendah/ Tidak Memadai
1,81 – 2,60	Kurang Baik/ Rendah/ Kurang Memadai
2,61 – 3,40	Cukup Baik/ Sedang/ Cukup Memadai
3,41 – 4,20	Baik/ Tinggi/ Memadai
4,21 – 5,00	Sangat Baik/ Sangat Tinggi/ Sangat Memadai

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a) Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh deskriptif sistem informasi akuntansi manajemen. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui 10 item soal menggunakan skala likert (1-5) yang digunakan dalam penelitian dengan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Sistem Informasi Akuntansi
Manajemen

No	Pertanyaan		SS	S	N	TS	STS	Sekor Rata-Rata Jawaban	Kategori
1	Penerimaan informasi yang diberikan membutuhkan waktu yang tepat.	f	10	11	19	0	0	3,78	Baik
		%	25	27,5	47,5	0	0		
2	Perusahaan informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartalan, perbandingan.	f	16	9	15	0	0	4	Baik
		%	40	22,5	37,5	0	0		
3	Perusahaan memiliki informasi tentang target yang tepat bagi aktivitas dari semua bagian dalam departemen.	f	11	12	15	2	0	3,98	Baik
		%	27,5	30	37,5	5	0		
4	Perusahaan memiliki data operasional dan financial.	f	14	11	15	0	0	3,98	Baik
		%	35	27,5	37,5	0	0		
5	Laporan disediakan tidak berdasarkan pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian laporan mingguan.	f	11	14	15	0	0	3,83	Baik
		%	27,5	35	37,5	0	0		
6	Setiap keputusan yang diberikan dapat diketahui melalui sistem informasi.	f	17	13	10	0	0	3,9	Baik
		%	42,5	32,5	25	0	0		
7	Perusahaan memiliki informasi yang dibutuhkan tentang kemungkinan kejadian dimasa yang akan datang.	f	15	10	15	0	0	3,9	Baik
		%	37,5	25	37,5	0	0		
8	Setiap unit memiliki sistem informasi.	f	11	18	11	0	0	4.03	Baik
		%	27,5	45	27,5	0	0		
9	Perusahaan memiliki informasi tentang pengaruh aktivitas/departemen lain dalam laporan ringkas seperti laporan laba, biaya, pendapatan.	f	10	15	15	0	0	4	Baik
		%	25	37,5	37,5	0	0		

10	Perusahaan memiliki informasi tentang pengaruh keputusan manajer terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab.	f	9	15	16	0	0	4,18	Baik
		%	22,5	37,5	40	0	0		
Rata Rata Skor Sistem Informasi Akuntansi Manajemen								3,96	Baik

Berdasarkan data pada table IV.5 di atas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) rata-rata tergolong kategori baik dengan skor (3,96). Rata-rata skor maksimum tanggapan responden berada pada indikator *Agregated* yaitu sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwasanya perusahaan memiliki informasi tentang pengaruh keputusan manajer terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab. Sementara rata-rata skor minimum tanggapan responden berada pada indikator *Timeliness* yaitu sebesar 3,78. Hal ini menunjukkan perlunya dilakukan penerimaan informasi yang diberikan membutuhkan waktu yang tepat.

b. Kinerja Manajerial

Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh deskriptif kinerja manajerial. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui 10 item soal menggunakan skala likert (1-5) yang digunakan dalam penelitian dengan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Manajerial

No	Pertanyaan		SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata Skor Jawaban	Katagori
1	Melakukan pengkoreksian secara maksimal apabila pelaksanaan penyimpangan dari perencanaan yang telah dibuat.	F	16	9	15	0	0	3,78	Baik
		%	40	22,5	37,5	0	0		
2	Perencanaan disusun berdasarkan pada kebijakan induk perusahaan.	F	10	15	15	0	0	3,88	Sangat Baik
		%	25	37,5	37,5	0	0		
3	Upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mempersiapkan informasi dalam bentuk laporan-laporan, catatan, dan analisa pekerjaan untuk mengukur hasil pelaksanaannya.	F	12	9	19	0	0	4,03	Baik
		%	30	22,5	47,5	0	0		
4	Perusahaan membuat perencanaan berdasarkan tujuan perusahaan.	F	10	20	10	0	0	4,25	Baik
		%	25	50	25	0	0		
5	Menetapkan standar pelaksanaan kerja bagi karyawan.	F	13	16	11	0	0	4,05	Baik
		%	32,5	40	27,5	0	0		
6	Membuka ruang informasi tentang perusahaan secara terbuka bagi setiap karyawan.	F	13	13	14	0	0	4,05	Baik
		%	32,5	32,5	35	0	0		
7	Melakukan pengaturan dan perencanaan pegawai.	F	11	16	13	0	0	4,08	Baik
		%	27,5	40	32,5	0	0		
8	Melakukan evaluasi dari setiap kegiatan perusahaan berdasarkan rencana kerja perusahaan.	F	15	13	12	0	0	3,88	Baik
		%	37,5	32,5	30	0	0		
9	Melakukan pengarahan kepada karyawan sebelum kegiatan perusahaan.	F	13	7	20	0	0	3,83	Baik
		%	32,5	17,5	50	0	0		
10	Aktivitas atau kegiatan manajemen dalam memelihara dan mempertahankan bawahan dalam unit kerja.	F	15	10	15	0	0	4,03	Baik
		%	37,5	25	37,5	0	0		
Rata-Rata Skor Kinerja Manajerial								3,98	Baik

Berdasarkan data pada table IV.6 di atas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang Kinerja Manajerial rata-rata tergolong kategori baik dengan skor (3,98). Rata-rata skor maksimum tanggapan responden berada pada indikator Perencanaan yaitu sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwasanya perusahaan membuat perencanaan berdasarkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sementara rata-rata skor minimum tanggapan responden berada pada indikator Evaluasi yaitu sebesar 3,78. Hal ini menunjukkan perlunya melakukan pengoreksian secara maksimal apabila pelaksanaan penyimpangan dari perencanaan yang telah dibuat.

c. Desentralisasi

Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh deskriptif desentralisasi. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui 10 item soal menggunakan skala likert (1-5) yang digunakan dalam penelitian dengan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Desentralisasi

No	Pertanyaan		SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata Skor Jawaban	Katagori
1	Mempunyai wewenang dalam menentukan harga dari proyek yang diterima.	F	13	14	17	0	0	3,98	Baik
		%	32,5	35	42,5	0	0		
2	Memiliki wewenang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.	F	10	12	18	0	0	3,8	Baik
		%	25	30	45	0	0		
3	Mempunyai wewenang	F	17	12	11	0	0	4,1	Baik

	menentukan kebijakan perusahaan.	%	42,5	30	27,5	0	0		
4	Mempunyai wewenang dalam penentuan harga.	F	13	14	13	0	0	3,98	Baik
		%	32,5	35	32,5	0	0		
5	Mempunyai wewenang dalam hal penerimaan atau pemberhentian karyawan.	F	11	17	12	0	0	4,1	Baik
		%	27,5	42,5	30	0	0		
6	Mempunyai wewenang dalam mengeluarkan dana.	F	14	11	15	0	0	4,03	Baik
		%	35	27,5	37,5	0	0		
7	Mempunyai wewenang dalam menentukan pengeluaran biaya karyawan.	F	17	10	13	0	0	4,1	Baik
		%	42,5	25	32,5	0	0		
8	Memiliki wewenang dalam penyusunan anggaran.	F	11	13	16	0	0	3,88	Baik
		%	27,5	32,5	40	0	0		
9	Memiliki wewenang dalam penerimaan proyek.	F	12	15	13	0	0	4	Baik
		%	30	37,5	32,5	0	0		
10	Pelimpahan wewenang yang kurang maksimal dalam pengembangan usaha.	F	17	10	13	0	0	4,03	Baik
		%	42,5	25	32,5	0	0		
Rata-Rata Skor Desentralisasi								4,00	Baik

Berdasarkan data pada table IV.7 di atas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang Desentralisasi rata-rata tergolong kategori baik dengan skor (4,00). Rata-rata skor maksimum tanggapan responden berada pada indikator Pengalokasian anggaran yaitu sebesar 4,1. Hal ini menunjukkan bahwasanya perusahaan memiliki wewenang untuk menentukan kebijakan perusahaan. Sementara rata-rata skor minimum tanggapan responden yaitu sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan perlu adanya wewenang dalam penyusunan anggaran.

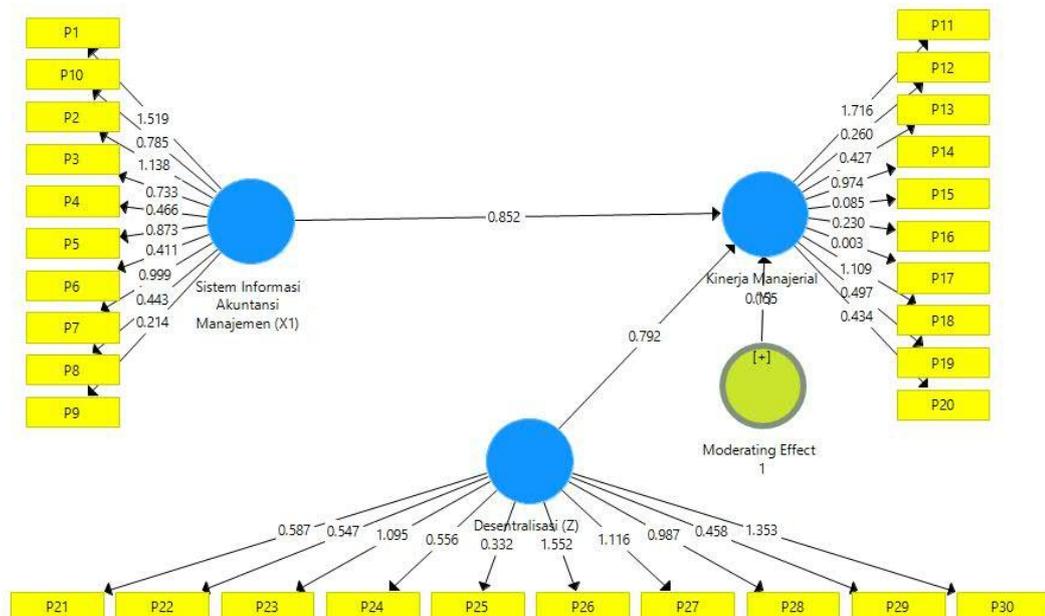
4.2 Analisa Outer Model

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2017). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisa *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminat validity*, dan *composite reliability*.

4.2.1 Convergent Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan loading factor yang dihitung dengan SemPLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2017). Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Gambar IV.1 Outer Model



Sumber: Data diolah penulis, 2021

Tabel IV.9
Outer Loading

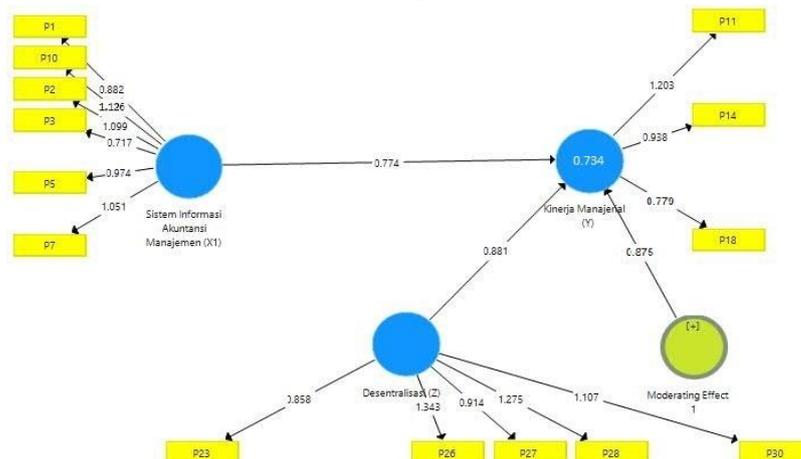
Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)	P1	1.519
	P2	1.138
	P3	0.733
	P4	0.466
	P5	0.873
	P6	0.411
	P7	0.999
	P8	0.443
	P9	0.214
	P10	0.785
Kinerja Manajerial (Y)	P11	1.716
	P12	0.260
	P13	0.427
	P14	0.974
	P15	0.085
	P16	0.230
	P17	0.003
	P18	1.109
	P19	0.497
	P20	0.434
Desentralisasi (Z)	P21	0.587
	P22	0.547
	P23	1.095
	P24	0.556
	P25	0.332
	P26	1.552
	P27	1.116
	P28	0.987
	P29	0.458
	P30	1.353
Moderating Effect	Moderating Effect 1	0.955

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan sajian data dalam tabel IV.9 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$. Menurut (ghozali, 2017) hal ini menandakan belum terpenuhinya nilai convergent validity. Oleh karena itu, dilakukan modifikasi

model dapat dilakukan agar membentuk model yang valid. Salah satu caranya yaitu dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,7.

Gambar IV.2 Structural model penelitian setelah modifikasi



Sumber: Gambar diolah penulis, 202

**Tabel IV.10
Outer Loading Setelah Modifikasi**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)	P1	0.882
	P2	1.099
	P3	0.717
	P5	0.974
	P7	1.051
	P10	1.126
Kinerja Manajerial (Y)	P11	1.203
	P14	0.938
	P18	0.770
Desentralisasi (Z)	P23	0.858
	P26	1.343
	P27	0.914
	P28	1.275
	P30	1.107
Moderating Effect	Moderating Effect 1	0.955

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Setelah mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai korelasi dibawah 0,7 maka diperoleh hasil pengolahan yang lebih baik

dapat dilihat pada tabel IV.10 nilai outer model atau korelasi antara konstruk dan variabel sudah memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieleminasi dari model.

4.2.2 Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa kostruknya memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya (Ghozali, 2017).

Tabel IV.11
Cross Loading

	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)	Kinerja Manajerial (Y)	Desentralisasi (Z)	Moderating Effect 1
P1	0.788	-0.117	-0.131	0.006
P2	0.959	-0.303	-0.039	0.238
P3	0.799	-0.103	-0.117	0.118
P5	0.777	0.254	0.177	-0.131
P7	0.714	-0.284	-0.335	0.279
P10	0.756	0.045	-0.006	-0.118
P11	0.473	0.875	0.383	-0.211
P14	-0.160	0.528	-0.343	0.269
P18	-0.118	0.251	0.010	-0.232
P23	0.170	-0.159	0.808	0.039
P26	0.253	0.423	0.824	-0.218
P27	0.504	0.151	0.838	-0.088
P28	0.258	0.337	0.811	-0.221
P30	0.115	0.244	0.823	-0.010

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X) * Desentralisasi (Z)	-0.368	-0.279	-0.226	1.000
--	--------	--------	--------	--------------

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel IV.11 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik (Ghozali, 2017).

Tabel IV.12
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	0.788
Kinerja Manajerial (Y)	0.973
Desentralisasi (Z)	0.806
Moderating Effect 1	1.000

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan sajian data dalam tabel IV.12 diketahui bahwa nilai AVE variabel desentralisasi, kinerja manajerial, sistem informasi akuntansi manajemen, dan moderating effect $> 0,5$, dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

4.2.3 Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ (Ghozali, 2017). Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel IV.13
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	0.788
Kinerja Manajerial (Y)	0.973
Desentralisasi (Z)	0.808
Moderating Effect 1	1.000

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel IV.13 diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.2.4 Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel

dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7 (Ghozali, 2017). Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel:

Tabel IV.14
Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	0,788
Kinerja Manajerial (Y)	0,973
Desentralisasi (Z)	0,808
Moderating Effect 1	1,000

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel IV.14 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian > 0,7. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.3 Analisa Inner Model

Setelah memenuhi kriteria outer model, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (inner model). Pada penelitian ini akan dijelaskan melalui uji goodness of fit.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel IV.16
Uji Goodness of Fit

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Manajerial (Y)	0,734	0,759

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel IV.16 nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,734 untuk variabel kinerja manajerial. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel sistem informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi hanya mampu menjelaskan variabel kinerja manajerial sekitar 73,40%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistic dan nilai p-value. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila t-statistic $> 2,02$ dan P-Value $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini:

Tabel IV.17
T-Statistic dan P-Value

	T Statistics	P Values	Hasil
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) -> Kinerja Manajerial (Y)	2,112	0,004	Diterima
Moderating Effect 1 -> Kinerja Manajerial (Y)	2,202	0,021	Diterima

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan dari Tabel IV.17 menyatakan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai 0,774. hal ini menjelaskan bahwa jika kinerja manajerial sebesar 1, maka sistem informasi akuntansi manajemen akan meningkat sebesar 0,774. Nilai t-statistic sebesar $2,112 > 2,02$ dan P-value $0,004 < 0,05$ menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi

manajemen berpengaruh terhadap kinerja manjerial, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel IV.17 menyatakan bahwa desentralisasi sebagai memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manjerial memiliki nilai 0,875. Nilai t-statistic sebesar $2,202 > 2,02$ dan P-value $0,021 < 0,05$ menunjukkan bahwa desentralisasi memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial, Maka hipotesis ketiga “diterima”.

4.5 Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian akan dilanjutkan dengan pembahasan peneltiian sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem informasi dalam manajemen adalah bagian dari sistem informasi yang mengukur, memproses, dan melaporkan informasi manajemen yang berguna dalam pengambilan keputusan untuk kelancaran informasi yang berkualitas (Widia Astuty dkk, 2021). Selanjutnya, tersedianya sistem informsi akuntansi manajemen yang memadai, mendorong akuntabilitas dan transparansi informasi keuangan. Dengan demikian, hal itu akan mengurangi konflik dalam suatu organisasi (Abernethy dan Guthrie, 1994 dalam Widia Astuty, 2016).

Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan (Harefa,2008). Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan (Juniarti dan Evelin, 2003).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial yaitu sistem informasi akuntansi manajemen. Perkembangan sistem informasi akuntansi manajemen saat ini sudah sangat pesat. Manajer-manajer perusahaan memerlukan sistem akuntansi manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi manajemen yang terdapat dalam suatu perusahaan pada dasarnya memiliki tiga tujuan utama yaitu: penyediaan informasi untuk penentuan harga pokok barang/jasa, penyediaan informasi untuk perencanaan, pengendalian, evaluasi dan perbaikan berkesinambungan serta memberikan informasi untuk pengambilan keputusan. Manajemen memerlukan sistem evaluasi kinerja yang dapat membantu dalam mengevaluasi prestasi kinerja perusahaan melalui kinerja manajer pada berbagai tingkat pusat pertanggung jawaban (Butar Butar et al., 2017).

Hasil temuan penelitian dengan menggunakan kuesioner ditemukan bahwa tanggapan esponden terkait sistem informasi akuntansi manajemen rata-rata tergolong baik. Pengukuran kinerja manajerial dilihat dari dua indikator diantaranya yaitu indikator *Timeliness* dan indikator *Agregated*. Hal ini mengidentifikasi bahwa pada indikator *Timeliness* merupakan informasi yang tepat waktu. Ketepatan waktu menunjukkan rentang waktu antara permohonan informasi dengan penyajian informasi yang diinginkan serta frekuensi penyampaian informasi. Informasi yang tepat waktu akan mempengaruhi kemampuan manajer dalam merespon setiap kejadian atau permasalahan. Apabila informasi ini disampaikan tidak dengan tepat waktu akan berakibat informasi tersebut kehilangan nilai dalam mempengaruhi kualitas keputusan. Informasi yang disampaikan dengan tepat waktu juga akan membantu para manajer untuk menghadapi ketidakpastian yang terjadi didalam lingkungan kerja.

Sedangkan informasi *Agregated* merupakan informasi yang didasari oleh hasil akhir analitikal yang didasarkan pada area fungsional (seperti : pemasaran, produksi dan lain-lain) atau berdasarkan pada waktu (seperti : bulanan, kuartalan, dan lain lain). Adanya informasi agregasi menyebabkan manajer akan lebih cepat merespon setiap masalah yang timbul dalam area pertanggungjawabannya dan akan lebih meningkatkan tanggung jawab dari manajer tersebut. Informasi agregasi juga sangat bermanfaat bila digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Informasi yang dikumpulkan adalah informasi yang dapat mencerminkan area fungsional

dari tanggung jawab manajer atau dengan kata lain mengarahkan manajer untuk menjadi lebih tanggung jawab dimasing-masing daerah. Dalam informasi agregat ini, penerapan suatu bentuk kebijakan formal (seperti arus kas yang didiskonto) diperhitungkan atau model analisis informasi yang didasarkan pada hasil akhir bidang fungsional (seperti pemasaran, produksi) atau berdasarkan waktu yaitu bulanan atau triwulan. Dengan informasi yang jelas tentang area tanggung jawab fungsional manajer, maka akan mengurangi kemungkinan konflik. Jika informasi yang dikumpulkan disajikan dengan benar, maka akan memberikan masukan yang berarti bagi manajer dalam proses pengambilan keputusan karena waktu yang dibutuhkan untuk mengevaluasi penerimaan informasi lebih sedikit. Dengan demikian harapan manajer terhadap kinerja dapat meningkat karena penggunaan informasi terintegrasi. Karakteristik informasi yang tersedia akan efektif jika sesuai dengan persyaratan pengguna dari organisasi. Hal ini sejalan dengan pendekatan kontingensi yang dikemukakan oleh (Otley, 1980 dalam Widia Astuty 2015) bahwa ketersediaan karakteristik masing-masing informasi akuntansi manajemen tidak sama untuk semua situasi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja manajerial rata-rata tergolong kategori baik. Namun yang terjadi dilapangan masih saja ditemukan kurangnya berjalan dengan sempurna kinerja manajerial salah satunya terkait dengan penentuan kebijakan perencanaan perusahaan dalam penyusunan anggaran

yang masih terdapat ketidak sempurnaan, dikarenakan dalam penentuan perencanaan tidak mengevaluasi dari data dan informasi sebelumnya untuk menjadikan acuan dalam penentuan keputusan yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil ini mengindikasikan apabila informasi *timeliness* dan *agregated* berjalan dengan baik maka kualitas manajer dalam menentukan kebijakan akan berjalan dengan baik pula sehingga seorang manajer dalam memberikan keputusan terhadap bawahannya tidak terjadi masalah di kemudian hari dan tidak memberikan dampak terhadap divisi lainnya.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sesuai dan sekaligus mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian ulfatut Taqiroh dkk (2019) menyimpulkan bahwa Hasil sistem akuntansi manajemen dapat meningkatkan kinerja manajerial. Simpulan dalam penelitian ini adalah sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian Fitri Dwinaria,SE dkk (2017) yang menyimpulkan 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. Dan dari hasil penelitian Irma Wulandari (2017) yang

membuktikan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

4.5.2 Desentralisasi Sebagai Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Desentralisasi merupakan konsep yang lebih luas dan berhubungan dengan seberapa jauh manajemen puncak mendelegasikan wewenang kebawah ke divisi-divisi, cabang-cabang, atau satuan-satuan organisasi tingkat lebih bawah lainnya. Desentralisasi juga merupakan pendelegasian wewenang dalam membuat keputusan dan kebijakan kepada manajer atau orang-orang yang berada pada level bawah dalam suatu struktur organisasi dan dapat memperbaiki serta meningkatkan efektivitas dan produktifitas suatu organisasi (Handoko (2001).

Selain itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu desentralisasi. Dalam sistem desentralisasi manajer memerlukan informasi lebih banyak untuk pembuatan keputusan. Apabila perusahaan memiliki tingkat desentralisasi tinggi perlu didukung pula dengan sistem informasi akuntansi manajemen yang handal (Bachtiar et al., 2019).

Dalam kondisi struktur organisasi yang terdesentralisasi, para manajer memiliki peranan yang lebih besar dalam pembuatan keputusan dan mengimplementasikannya, serta menjadikan mereka lebih bertanggung jawab terhadap aktivitas kerja cabang yang dipimpinnya. Dengan adanya desentralisasi akan menyebabkan manajer mendapat pelimpahan wewenang serta membutuhkan informasi yang berkualitas

dan relevan untuk mendukung keputusan yang berkualitas. Struktur organisasi yang terdesentralisasi akan memberikan kebebasan bagi para manajer. Kebebasan atau wewenang yang diberikan kepada manajer-manajer divisi dalam pengambilan keputusan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mengolah, mengumpulkan, serta menindaklanjuti informasi tersebut.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terkait desentralisasi rata-rata tergolong baik hal ini mengindikasikan bahwa desentralisasi sebagai variabel moderasi juga dapat memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial apabila penerapan desentralisasi pada suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik maka sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan kinerja manajerial, namun apabila desentralisasi tidak dijalankan dengan baik pula maka SIAM berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Informasi yang terkandung di dalamnya sistem informasi manajemen akuntansi dan desentralisasi dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan meningkatkan kemampuan mereka memahami lingkungan situasi sebenarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Achmad Soleehan dan Ira Setiawati (2009) menyimpulkan bahwa 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. Hasil penelitian Chairul Basyar dan Khanifah (2008) menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan informasi yang terkandung di dalamnya karakteristik sistem informasi manajemen akuntansi dan desentralisasi dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan meningkatkan kemampuan mereka memahami lingkungan situasi sebenarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa PLS pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh antara variabel independen dan variabel dependen juga variabel moderasi. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Desentralisasi memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam meningkatkan Sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel moderating

2. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat membantu instansi dalam mengenal dan memahami indikator-indikator yang dapat mempengaruhi sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel moderating, Hal ini akan sangat diperlukan untuk mempercepat proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer pada berbagai divisi yang ada pada PTPN II.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan indikator lainnya yang dapat mempengaruhi Sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel moderating, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Equation Modeling (SEM) dalam penelitian Bisnis. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Abdul Hafiz Tanjung. 2010. Penatausahaan dan Akuntansi Keuangan Daerah Edisi 3. Jakarta. Salemba Empat. ISBN : 978-979-061-044-6.
- AF, James, Stomer dan R. Edward Freeman, Manajemen, diterjemahkan oleh Wilhelmus W. Bakowatun dan Benyamin Molan, Jakarta : Intermedia, 1994.
- Andi Kartika, 2010, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang), Jurnal Akuntansi, Februari Hal, 39-60 ISSN 1979-4886.
- Anna Marina .2009.Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating.Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Anthony, Atkinson, et al., 1995. Management Accounting, International Edition, New Jersey, Englewood Cliffs: Prantice-Hall International Inc.
- Asriyana, dan Yuliana. (2012). Produktivitas Perairan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ayu, Gusti, dan Lovelly Dwindah Dahren. 2014. Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris pada PT Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tanah Datar. ISSN: 2302-1590. EISSN: 2460-1900. Journal of Economic and Economic Education. Volume 3. Nomor 1, 94-99.
- Azuar, Irfan, Sapriyal Marpaung.2015. Metodologi Penelitian Bisnis. Medan: Umsu Press.
- Bachtiar, A. N., Fitriah, E., & Fitriah, E. (2019). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Perusahaan Farmasi di Kota Bandung ...* 830–837.

- Butarbutar, J. D., Karamoy, H., & Tirayoh, V. Z. (2017). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Pengendalian Kualitas Produk Di Pt.Empat Saudara Manado. *Going Concern*: *Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01), 187–193.
- Chenhall, R.H dan Morris D. 1986. The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on The Perceived Usefulness of Management Accounting System. *The Accounting Review*. Vol. 6 No. 1 January. Pp. 16-35.
- Chia, Y. M., 1995, "Decentralization, Management Accounting System (MAS) Information Characteristic and The Interaction Effects on Managerial Performance: A Singapore Study", *Journal of Business Finance and Accounting*, September, pp. 811-830.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Desy Astrid Anindya. (2020). PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. MARAJASA. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 11, Nomor.
- Drs. R. A. Supriyono, S.U, 2000, *Akuntansi Manajemen*, Edisi ketiga, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Endang Mulyatiningsih. (2013). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali & Latan. (2015). Partial Least Square SEM (PLS - SEM). *Partial Least Square*.
- Habibie, M. (2020). *PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL* Muhammad Habibie Fakultas Ekonomi , Universitas Medan Area. II Nomor 1.
- Hair et al. (2017). *A Primer on PLS-SEM*. In *Sage Publication, Inc*.
- Handoko, T. Hani Handoko . 2003 . *Manajemen* . Edisi 2 . Penerbit BPFE Yogyakarta , Yogyakarta .
- Hansen & Mowen. 2004. *Manajemen Biaya*, Edisi Bahasa Indonesia. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Harefa, Kornelius.2008. Analisis Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komunikasi sebagai

Variabel Moderating pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk di Medan. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Hendra Skrisna & Juni Trisnowati. 2013. Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Pusat Pertanggungjawaban Biaya. Prosiding Seminar Nasional Statistika Universitas Diponegoro.

Ingkiriwang, O. F., Desentralisasi, P., Desentralisasi, P., Sistem, D. A. N., Manajemen, A., Manajer, K., & Di, D. (2013). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJER DEALAR DI MANADO. *EMBA*, 1(3), 818–825.

Juniarti dan Evelyn. 2003. Hubungan Karakteristik Informasi yang Dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan-perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol. 5 No. 2.

Jogiyanto, & Abdillah, W. (2009). Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris. *Yogyakarta: BPFE*.

Kuncoro, Mudrajad. 2007. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Kurnianingsih, R., & Indriantoro, N, (2003), Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Keefektifan Penerapan Teknik Total Quality Management (Studi Empiris pada Perusahaan di Indonesia), *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol 4, No.1, Hal 28-43.

Landre, Ayu Krisma. 2016. Pengaruh Desentralisasi, Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. Program Sarjana. Universitas Pasundan. Bandung.

Lempas, Y., Ilat, V., & Sabijono, H. (2014). Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Emba*, 2 No.1(1), 431–440.

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Merna. 2020. Pengaruh Sistem Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Yang Dimoderasi Oleh Asimetri Informasi. *Jurnal Akuntansi*. Vol 12 No 1 Mei 2020. ISSN 2085-8698.

Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi Edisi Tiga. Jakarta : Salemba Empat.

- Pambudi, Eko, Wicaksono. 2013. Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi (Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah)", tahun 2006-2010 : Jurnal.
- Sarwono J. 2016. Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS - SEM). Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Solechan, A., & Setiawati, I. (2009). *MODERATING TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KABUPATEN SEMARANG) (The Influence Of Management Accounting System (MAS) Characteristic And Decentralization On Managerial Performance At Manufacturing Company In Kabupate. 4(1), 64–74.*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Alfabeta.
- Sulastiningsih, & Ambarwati, L. (2015). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada PT BPR Shinta Daya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 26–34.
- Widia Astuty (2015) An Analysis of the Effects on Application of Management Accounting Information Systems and Quality Management Accounting. *Information. International Foundation For Research & Development Information Management and Business Review* Vol. 7 No.3 June 2015
- Widia Astuty (2016) The Effect of Manager's Knowledge of the Availability of Management Accounting Information Systems Based on Activities by Management Way to Control as an Intervening Variable. *International Journal of Applied Business and Economic Research (IJABER)*, Vol. 14, No. 14 (2016): 10091-10109.
- Widia Astuty (2021) The Influence Of Environmental Uncertainty, Organizational Structure And Distribution Network Competence On The Quality Of Supply Chain Management Information Systems. *Uncertain Supply Chain Management*. Vol 9 (1) 2021: 116-124.



UMSU
Majelis Pendidikan, Penelitian & Pengembangan
Majelis Pendidikan, Penelitian & Pengembangan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, tanggal 9 September 2021 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb :

Nama Mahasiswa : INGSUN KUMALA IRTI
NPM : 1920050014
Prog.Studi/Peminatan : Magister Akuntansi /Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : Pertajam Pembahasan
Pembimbing II : Pertajam Pembahasan
Penguji I : Perbaiki Tabel Waktu Penelitian
Pertajam Pembahasan
Penguji II : Pertajam Pembahasan
Penguji III : Pembahasan hasil penelitian dipertajam kembali

Berita acara ini ditandatangani setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk arahan dari Pembimbing dan Penguji pembahas.

Medan, 9 September 2021

1. Dr. IRFAN, S.E., MM.

Pembimbing I

2. Assoc. Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Pembimbing II

3. Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

Penguji I

4. Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si.

Penguji II

5. Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.

Penguji III

(Handwritten signatures and initials of the supervisors and examiners)

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : INGSUN KUMALA IRTI
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1920050014
 Prodi / Konsentrasi : MAGISTER AKUNTANSI/ AKUNTANSI
 MANAJEMEN
 Judul Tesis : PENGARUH SISTEM INFORMASI
 AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP
 KINERJA MANAJERIAL DENGAN
 DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL
 MODERATING PADA PTPN II (PERSERO)
 TANJUNG MORAWA.

Disetujui untuk disampaikan kepada

Panitia Ujian Tesis

Medan, 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dr. Irfan S.E.,M.M)

Pembimbing II



(Dr. Hj. Maya Sari S.E.,Ak.,M.Si.,CA)

Unggul | Cerdas | Berkarya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No 217 Medan 20226 Telp 061.-88811104 Fax. (061)-88811111

Website : www.umsu.ac.id – www.pascasarjana.umsu.ac.id

Email : pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : INGSUN KUMALA IRTI
NPM : 1920050014
Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Tesis : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PTPN II (PERSERO) TANJUNG
MORAWA.

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda tangan
1	07 Juni 2021	Perbaiki Pembahasan	
2	"	"	
3	14 Juni 2021	"	
4	21 Juni 2021	"	
5		"	
6	30 Juni 2021	Selesai Bimbingan	

Medan, 30 Juni 2021

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr. Irfan, S.E., M.M.

Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA

Diketahui Oleh:
Ketua/Sekretaris,

Dr. Widia Aseuly, S.E., M.Si., CA, Ak., CPA



UMSU
 Unggul | Cerdas | Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No 217 Medan 20226 Telp 061-88811104 Fax. (061)-88811111
 Website : www.umsu.ac.id – www.pascasarjana.umsu.ac.id
 Email :pps@umusu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : INGSUN KUMALA IRTI
 NPM : 1920050014
 Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI
 Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
 Judul Tesis : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN
 DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING
 PADA PTPN II (PERSERO) TANJUNG MORAWA.

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda tangan
1	03 Mei 2021	Pembahasan di pertajam, masukkan analisa terkait dengan jawaban kuesioner responden, jalaskan indikator mana yang dominan berpengaruh terhadap variable Y. Pembahasan menjawab pertanyaan yang ada pada identifikasi masalah berdasarkan hasil penelitian.	
2	03 Mei 2021	Tambahkan Referensi.	
3			
4	7 Juni 2021	Selesai Bimbingan	
5			
6			

Pembimbing I,

Dr. Irfan, S.E.,M.M

Medan, 7 Juni 2021

Pembimbing II,

Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA

Diketahui Oleh:
 Ketua/Sekretaris,

Dr. Widia Astuty, S.E., Msi., CIA, Ak., CA, CPA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
 Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
 E-mail: pps@umsu.ac.id

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 109/IL.3-AU/UMSU-PPs/F/2021

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
 BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
 PROGRAM PASCASARJANA
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi UMSU tanggal 26 Desember 2020 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: Ingsun Kumala Irti
NPM	: 1920050014
Prog. Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Manajemen
Judul Tesis	: PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTPN II (PERSERO) TANJUNG MORAWA.
Pembimbing I	: Dr. Irfan, S.E., M.M
Pembimbing II	: Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **26 Desember 2021**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan
 Pada Tanggal, 12 Jum Akhir 1442 H
26 Januari 2021 M



Direktur,

DR. SYAFUL BAHRI, M.AP
 NIDN.0121065801

Tembusan:

1. Ibu Ketua Prodi Maksi UMSU;
2. Yth. Bpk/Ibu Dosen Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa ybs



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
 Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
 E-mail: pps@umsu.ac.id

Nomor : 147/II.3-A/II/UMSU-PPs/F/2021
 Lamp. : -
 Hal : *Permohonan Izin Riset*
 Medan, 15 Jum Akhir 1442 H
 29 Januari 2021 M

Kepada Yth :
 PTPN II (PERSERO)
 TANJUNG MORAWA
 di
 Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya Saudara dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Ingsun Kumala Irti**
 NPM : 1920050014
 Prodi : Magister Akuntansi
 Judul Tesis : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI
 SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTPN II (PERSERO)
 TANJUNG MORAWA.

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



C.c File

PT Perkebunan Nusantara II
Tanjung Morawa

Tanjung Morawa, 02 Februari 2021

Nomor : 2.6/X/ 41 /II/2021
Hal : **PENDIDIKAN**
Izin Riset

Kepada Yth. :

Dekan Fakultas Ekonomi Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Denai No.217 Medan
20226

Menghunjuk surat Saudara No : 147/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 Tanggal 29 Januari 2021 mengenai hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini dengan ketentuan tetap mematuhi **Protokol COVID-19** yang berlaku di Perusahaan dan membawa surat keterangan **Hasil Rapid Test**. Adapun nama tersebut adalah :

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1	Ingsun Kumala Irti	1920050014	Magister Akuntansi

Untuk melaksanakan Penelitian di Kantor Direksi PTPN II Bagian Keuangan & Akuntansi pada tanggal 02 Februari 2021 dengan judul penelitian "**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PTPN II (Persero)**". Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Kepada mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil penelitian selama di Kantor Direksi PTPN 2 yang diketahui oleh Kepala Bagian Keuangan & Akuntansi. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil Penelitian ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara II
Bagian Sumber Daya Manusia



Drs. M. T. Siagian
Kepala Bagian

Tembusan :
- 2.5
- **Pertinggal**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Ingsun Kumala Irti
NPM : 1920050014
Tempat dan tanggal lahir : Wonogiri, 7 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln Kacer Kab. Asahan
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Irwan
Nama Ibu : Yanti
Alamat : Jln Kacer Kab. Asahan

Pendidikan Formal

1. SDN 014689 Lestari 2002 - 2008
2. SMPN 2 Kisaran 2008 - 2011
3. SMAN 1 Kisaran 2011 - 2014
4. S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2015 - 2019
5. Tahun 2019-2021, tercatat sebagai Mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Oktober 2021



INGSUN KUMALA IRTI

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Saudara/i
Responden
Ditempat

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner (angket) ini. Saya berharap dapat memberikan jawaban dengan leluasa, sesuai dengan apa yang anda rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Anda mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat saya
Peneliti,



INGSUN KUMALA IRTI

KUESIONER

No. Responden : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)

Umur : _____ tahun

Pendidikan : D3, S1- S2 (coret yang tidak perlu)

Petunjuk pengisian

Isilah pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda centang \surd sesuai dengan keadaan sebenarnya.

SS = Sangat Setuju S = Setuju
 N = Netral TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)						
1.	Penerimaan informasi yang diberikan membutuhkan waktu yang tepat.					
2.	Perusahaan informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartalan, perbandingan.					
3.	Perusahaan memiliki informasi tentang target yang tepat bagi aktivitas dari semua bagian dalam departemen.					
4.	Perusahaan memiliki data operasional dan financial.					
5.	Laporan disediakan tidak berdasarkan pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian laporan mingguan.					
6.	Setiap keputusan yang diberikan dapat diketahui melalui sistem informasi.					

7.	Perusahaan memiliki informasi yang dibutuhkan tentang kemungkinan kejadian dimasa yang akan datang.					
8.	Setiap unit memiliki sistem informasi.					
9.	Perusahaan memiliki informasi tentang pengaruh aktivitas/departemen lain dalam laporan ringkas seperti laporan laba, biaya, pendapatan.					
10.	Perusahaan memiliki informasi tentang pengaruh keputusan manajer terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab.					
Kinerja Manajerial (Y)						
11.	Melakukan pengkoreksian secara maksimal apabila pelaksanaan penyimpangan dari perencanaan yang telah dibuat.					
12.	Perencanaan disusun berdasarkan pada kebijakan induk perusahaan.					
13.	Upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mempersiapkan informasi dalam bentuk laporan-laporan, catatan, dan analisa pekerjaan untuk mengukur hasil pelaksanaanya.					
14.	Perusahaan membuat perencanaan berdasarkan tujuan perusahaan.					
15.	Menetapkan standar pelaksanaan kerja bagi karyawan.					
16.	Membuka ruang informasi tentang perusahaan secara terbuka bagi setiap karyawan.					
17.	Melakukan pengaturan dan perencanaan pegawai.					
18.	Melakukan evaluasi dari setiap kegiatan perusahaan berdasarkan rencana kerja					

	perusahaan.					
19.	Melakukan pengarahannya kepada karyawan sebelum kegiatan perusahaan.					
20.	Aktivitas atau kegiatan manajemen dalam memelihara dan mempertahankan bawahan dalam unit kerja.					
Desentralisasi (Z)						
21.	Mempunyai wewenang dalam menentukan harga dari proyek yang diterima.					
22.	Memiliki wewenang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.					
23.	Mempunyai wewenang menentukan kebijakan perusahaan.					
24.	Mempunyai wewenang dalam penentuan harga.					
25.	Mempunyai wewenang dalam hal penerimaan atau pemberhentian karyawan.					
26.	Mempunyai wewenang dalam mengeluarkan dana.					
27.	Mempunyai wewenang dalam menentukan pengeluaran biaya karyawan.					
28.	Memiliki wewenang dalam penyusunan anggaran.					
29.	Memiliki wewenang dalam penerimaan proyek.					
30.	Pelimpahan wewenang yang kurang maksimal dalam pengembangan usaha.					

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total	Rata-rata Skor
	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	38
	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	43
	5	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	40
	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	43
	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	40
	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	39
	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	3	41
	3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	3	39
	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	38
	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	38
	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	35
	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	40
	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	37
	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	41
	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	46
	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	4	37
	4	4	3	5	3	3	5	5	3	5	4	43
	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	38
	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	37
	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	44
	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	35
	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	39
	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	37
	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	43
	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	38
	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	40
	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	43
	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	40
	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	36
	3	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	44
	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	38
	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	42
	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	42
	3,98	3,8	4,1	3,98	4,1	4,03	4,1	3,98	4	4,03	3,9975	3,9975