

**PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA PDAM TIRTANADI
DI KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi
Sebagian SyaratMemperoleh
Gelar Sarjana Akuntansi(S.Ak)
Program Studi Akuntansi*



Oleh

Nama	: Amel Zahara
NPM	2105170015
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 17 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AMEL ZAHARA
NPM : 2105170015
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PDAM TIRTANADI DI KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Prof. Dr. Widia Astuti, S.E., M.Si., AK., CA., CPA., Q)

(Hj. Hafsah, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Irfan, S.E., M.M., P.hD)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : AMEL ZAHARA

N.P.M : 2105170015

Program Studi : AKUNTANSI

Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN

Judul Tugas Akhir : PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA PDAM TIRTANADI DI
KOTA MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir .

Medan, Maret 2025

Pembimbing Skripsi

(IRFAN, S.E., M.M Ph.D)

Diketahui/Disetujui

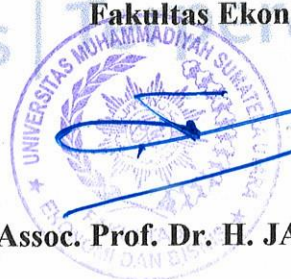
Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Assoc. Prof. Dr. Hj. ZULIA HANUM, SE., M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si, CMA)

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Amel Zahara
NPM : 2105170015
Dosen Pembimbing : Irfan, S.E., M.M Ph.D
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi di Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Demop data, analisis dan perbaikan	13/03.2025	✓
Bab 5	Demop & final	13/03.2025	✓
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc: Sidang Meja Hijau	17/03-2025	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



Doc. Prof. Dr. Hj. ZULIA HANUM, SE, M.Si

Medan, Maret 2025
Dosen Pembimbing



IRFAN, S.E., M.M Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : AMEL ZAHARA

N.P.M : 2105170015

Program Studi : AKUNTANSI

Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN

**Judul Skripsi : PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA PDAM TIRTANADI DI KOTA MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



AMEL ZAHARA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PDAM TIRTANADI DI KOTA MEDAN

AMEL ZAHARA

NPM : 2105170015

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : amelzahara2019@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PDAM Tirtanadi di Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berlevel manajerial pada PDAM Tirtanadi di Kota Medan yang berjumlah 41 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sampling jenuh yang berjumlah 41 orang karyawan yang berlevel manajerial pada PDAM Tirtanadi di Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Auter Model, Analisi Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partical Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Dan Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi di Kota Medan.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF DECENTRALIZATION AND MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT PDAM TIRTANADI IN MEDAN CITY

AMEL ZAHARA
NPM : 2105170015

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : amelzahara2019@gmail.com

The purpose of this study is to test and analyze the Influence of Decentralization and Management Accounting Information Systems on Managerial Performance at PDAM Tirtanadi in Medan City. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were 41 managerial employees at PDAM Tirtanadi in Medan City. The sample in this study used a saturated sampling formula totaling 41 managerial employees at PDAM Tirtanadi in Medan City. The data collection technique in this study used observation and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data management in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that Decentralization directly has a significant effect on managerial performance. Management Accounting Information Systems have a significant effect on Managerial Performance. And Decentralization and Management Accounting Information Systems have a significant effect on Managerial Performance at PDAM Tirtanadi in Medan City.

Keywords: Decentralization, Management Accounting Information Systems, and Managerial Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan Rahmat serta Hidayah-Nya Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik, tugas akhir ini berjudul **“PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PDAM TIRTANADI DI KOTA MEDAN”**

Tugas akhir ini disusun sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Akuntansi. Berbagai hambatan dan kendala yang ada tidak menghalangi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini sebagai bagian dari tugas yang harus diselesaikan.

Selama proses penyusunan tugas akhir ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak maka pada kesempatan ini, penulis dengan setulus hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua saya Bapak **Selamat** dan Ibu **Mini Suyanti Sinaga** yang senantiasa mendukung, serta memberikan do'a restu yang tiada putusnya.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani. M. AP.** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.** Selaku Wakil Dekan I

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.**, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
6. Bapak **Assoc, Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si.** selaku Ketua Prodi Akuntansi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Bapak **Assoc, Prof. Irfan, S.E., M.M., Ph.D.** Selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir.
8. Kepada Pimpinan dan karyawan PDAM Tirtanadi di Kota Medan yang berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
9. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, **Illal Valid Al Hafiz, S.M.** Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung maupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
10. Kepada teman-teman dan orang terdekat yang membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini dan juga ucapan terima kasih atas perhatiannya selama ini terhadap penulis.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan kritik dan saran yang dapat membangun dalam penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalammualaikum Wr. W

Medan, Mei 2025

Penulis

AMEL ZAHARA

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATAPENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
10.1 Latar Belakang Masalah	1
10.2 Identifikasi Masalah.....	9
10.3 Batasan Masalah	9
10.4 Rumusan Masalah.....	10
10.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.1.1 Kinerja Manajerial	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial.....	12
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Manajerial	14
2.1.1.3 Tingkatan Manajerial.....	15
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial ..	16
2.1.1.5 Indikator Kinerja Manajerial.....	17
2.1.2 Desentralisasi	19
2.1.2.1. Pengertian Desentralisasi.....	19
2.1.2.2. Keunggulan dan Kelemahan Desentralisasi	21
2.1.2.3. Faktor-Faktor Desentralisasi.....	23
2.1.2.4. Indikator Desentralisasi	25
2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	26
2.1.3.1 Definisi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	26
2.1.3.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	28
2.1.3.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi manajemen	28
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Konseptual.....	33

2.3.1 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial.....	33
2.3.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	35
2.3.3 Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial	36
2.4 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Pendekatan penelitian	39
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.4 Defenisi Operasional Variabel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.1.2 Identitas Responden	56
4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Umur	57
4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	58
4.1.3.1 Variabel Kinerja Manajerial	58
4.1.3.2 Variabel Desentralisasi	61
4.1.3.3 Variabel SIAM	63
4.1.4 Hasil Analisis Data	65
4.1.4.1 Statistik Deskripsi.....	66
4.1.4.2 Analisis Model Pengukuran	67
4.1.5 Analisis Model Struktural	70
4.1.5.1 Pengujian Pengaruh Langsung	71
4.1.6 Koefisien Desentralisasi (<i>R-Square</i>).....	73
4.1.7 <i>F-Square</i>	73

4.1.8 Uji Simultan (Uji F).....	74
4.2 Pembahasan.....	75
4.2.1 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial.....	75
4.2.2 Pengaruh SIAM Terhadap Kinerja Manajerial	77
4.2.3 Pengaruh Desentralisasi dan SIAM Terhadap Kinerja Manajerial	79
BAB V PENUTUP	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	44
Tabel 3.4 Uji Validitas.....	45
Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas.....	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.2 Umur Responden	57
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	57
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	58
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Manajerial.....	59
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Desentralisasi.....	61
Tabel 4.7 Skor Angket SIAM.....	64
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif	66
Tabel 4.10 Validitas Konvergen	68
Tabel 4.11 Validitas Diskriminan	69
Tabel 4.12 <i>Composite Reability</i>	70
Tabel 4.13 Hipotesis Pengaruh Langsung.....	72
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.16 <i>F-Square</i>	74
Tabel 4.17 Uji F.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial.....	35
Gambar 2.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial	36
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 3.1 Model Struktural PLS Penelitian.....	50
Gambar 4.1 PLS SEM Algorithm	67
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis	71
Gambar 4.3 Gambar Uji F.....	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah dari sekelompok antara yang secara bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai dan dapat berjalan secara efektif dan efisien maka diperlukan adanya suatu pedoman yang digunakan orang-orang dalam menjalankan kegiatannya. Pedoman tersebut berupa struktur organisasi yang di dalamnya mencakup tugas, wewenang bagi masing masing bagian organisasi.

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 (Wulandari, S., & Haryanto, 2021)

Bagi organisasi kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak .ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dijalannya. Komitmen seseorang dalam organisasi dapat menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional perlu dimiliki dan ditumbuhkan kepada setiap orang dalam

organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi tersebut dapat menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

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 (Andyana, 2021). 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 ke perusahaan (Sulijaya & Bangun, 2017).

Desentralisasi memiliki berbagai kelebihan yang menjadikannya sebagai salah satu model yang diadopsi oleh banyak perusahaan dan organisasi besar. Dengan memberikan otoritas lebih kepada unit-unit di tingkat lokal, desentralisasi memungkinkan manajer di tingkat yang lebih rendah untuk membuat keputusan yang lebih cepat dan sesuai dengan kebutuhan lokal. Hal ini penting dalam kondisi pasar yang cepat berubah, di mana keputusan yang tepat waktu sering kali menjadi kunci untuk tetap kompetitif. Di samping itu, desentralisasi juga diyakini dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan moral, dan membuat organisasi lebih responsif terhadap pelanggan atau pihak-pihak terkait.

Penerapan desentralisasi tidak selalu berjalan mulus dan dapat menimbulkan beberapa tantangan signifikan, terutama terkait kinerja manajerial. Kurangnya pemahaman tentang efek desentralisasi pada kinerja manajerial sering kali menjadi hambatan utama dalam implementasi yang berhasil. Ketika

wewenang didistribusikan tanpa dukungan yang memadai, manajer di unit-unit lokal mungkin tidak memiliki alat atau sumber daya yang cukup untuk mengambil keputusan yang efektif. Mereka mungkin tidak memiliki pemahaman yang mendalam tentang tanggung jawab baru mereka atau tidak mendapatkan pelatihan yang memadai untuk mengelola tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini dapat mengakibatkan keputusan yang tidak efektif atau bahkan konflik antara manajer lokal dan manajemen pusat.

Desentralisasi yang tidak terencana dengan baik dapat menyebabkan kurangnya kontrol dari manajemen pusat terhadap operasional di unit-unit lokal. Ketika pengawasan dan pemantauan berkurang, ada risiko bahwa kualitas keputusan di tingkat lokal tidak memenuhi standar yang diharapkan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana desentralisasi mempengaruhi kinerja manajerial dan faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung keberhasilan penerapan desentralisasi di organisasi berskala besar.

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) merupakan elemen penting yang dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik di organisasi terdesentralisasi. SIAM adalah sistem yang dirancang untuk mengumpulkan, memproses, dan menyajikan informasi keuangan dan operasional yang relevan, sehingga dapat mendukung manajer dalam proses pengambilan keputusan. Sistem ini menyediakan data yang akurat dan real-time, yang membantu manajer untuk menganalisis kinerja operasional, mengidentifikasi masalah, serta merencanakan tindakan yang tepat.

Dalam organisasi terdesentralisasi, hubungan antara desentralisasi dan

SIAM menjadi sangat penting karena desentralisasi memerlukan manajer di tingkat lokal untuk mengambil keputusan dengan cepat berdasarkan informasi yang tersedia. SIAM yang efektif memungkinkan manajer untuk memiliki akses ke data yang mereka butuhkan, termasuk data terkait biaya, pendapatan, anggaran, dan kinerja operasional. Dengan adanya SIAM yang baik, keputusan dapat diambil berdasarkan data yang akurat, bukan sekadar intuisi atau perkiraan, sehingga kualitas keputusan dapat meningkat.

Dalam konteks perusahaan daerah yang beroperasi di sektor publik, penerapan desentralisasi dan SIAM sering kali menghadapi tantangan yang lebih besar. Perusahaan-perusahaan ini, seperti Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi, dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan layanan publik yang efisien dan berkualitas tinggi, sementara pada saat yang sama harus mengelola berbagai keterbatasan, seperti keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, dan infrastruktur. PDAM Tirtanadi, sebagai penyedia layanan air bersih utama di Kota Medan dan wilayah Sumatera Utara, telah mengadopsi desentralisasi untuk memberikan lebih banyak wewenang kepada cabang-cabang operasionalnya, dengan tujuan meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan.

Desentralisasi dalam organisasi adalah pembagian kewenangan pengambilan keputusan kepada unit-unit atau cabang-cabang yang lebih rendah, dengan harapan meningkatkan efisiensi dan responsivitas terhadap kebutuhan lokal. Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan, desentralisasi diterapkan untuk mempercepat pelayanan dan pengelolaan operasional air bersih di berbagai wilayah. Namun, meskipun desentralisasi dapat membawa manfaat seperti efisiensi, penerapannya di PDAM Tirtanadi masih menghadapi tantangan.

Kurangnya pemahaman tentang efek desentralisasi terhadap kinerja manajerial menjadi salah satu faktor yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Manajer di unit cabang sering kali tidak sepenuhnya memahami bagaimana kebijakan yang diambil dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi, sehingga mempengaruhi efektivitas operasional dan pengelolaan sumber daya (Andyana, 2021)

Sistem informasi yang tidak terhubung dengan baik antar unit membuat data yang diterima oleh manajer pusat menjadi tidak akurat, dan terlambat. Hal ini menyulitkan pengambilan keputusan yang berbasis data yang akurat dan tepat waktu. Oleh karena itu, penting bagi PDAM Tirtanadi untuk memperbaiki koordinasi antara pusat dan cabang dengan memanfaatkan sistem informasi yang lebih baik agar keputusan yang diambil di semua tingkat manajerial dapat sejalan dengan kebijakan dan strategi pusat (Alpi, M. F., & Donggoran, 2022). Kurangnya pengawasan yang efektif terhadap penerapan kebijakan juga memengaruhi keberhasilan desentralisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor keterbatasan pelatihan manajerial di cabang menjadi penyebab lain yang menghambat pemahaman dan pengelolaan desentralisasi. Tanpa pelatihan yang memadai, manajer cabang tidak memiliki kapasitas yang cukup untuk membuat keputusan yang sesuai dengan standar dan kebijakan yang ditetapkan oleh pusat. Akibatnya, meskipun cabang diberikan kewenangan yang lebih besar, kebijakan yang diambil mungkin tidak konsisten dengan tujuan organisasi (Wulandari, S., & Haryanto, 2021)

Desentralisasi dalam organisasi memberikan wewenang kepada unit-unit yang lebih rendah untuk membuat keputusan secara mandiri, dengan tujuan

meningkatkan efisiensi operasional dan responsivitas terhadap kebutuhan lokal. Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan, desentralisasi diterapkan untuk mempermudah pengelolaan dan pengambilan keputusan di tingkat cabang. Namun, meskipun penerapan desentralisasi telah dilakukan, masih terdapat kurangnya hubungan yang jelas antara desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) yang digunakan di perusahaan ini. Sistem informasi yang kurang terintegrasi dengan baik dan tidak sesuai dengan struktur desentralisasi menghambat manajer di tingkat cabang untuk mengambil keputusan yang efektif berdasarkan data yang akurat. Akibatnya, kinerja manajerial di PDAM Tirtanadi tidak optimal, meskipun secara teoritis desentralisasi dapat memberikan dampak positif terhadap pengambilan keputusan yang lebih cepat dan relevan (Wulandari, S., & Haryanto, 2021)

Keterbatasan dalam hubungan antara desentralisasi dan SIAM di PDAM Tirtanadi dapat dilihat dari kurangnya sistem yang mampu mengintegrasikan data operasional dan keuangan dari berbagai cabang secara real-time ke pusat. Tanpa integrasi yang baik, manajer pusat dan cabang tidak memiliki akses yang sama terhadap data yang relevan dan terkini, yang menyebabkan pengambilan keputusan menjadi terhambat. Sistem informasi yang tidak mendukung desentralisasi ini memperburuk masalah komunikasi dan koordinasi antara unit-unit yang ada, dan mengakibatkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan kebijakan. Padahal, keberhasilan desentralisasi sangat bergantung pada kemampuan manajer untuk memanfaatkan informasi yang akurat dan tepat waktu untuk membuat keputusan yang mendukung tujuan organisasi (Suryani, P., & Rahman, 2020)

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) merupakan bagian

integral dari pengelolaan keuangan dalam sebuah organisasi. Dalam konteks perusahaan penyedia layanan publik seperti PDAM Tirtanadi Kota Medan, SIAM berfungsi untuk mengumpulkan, memproses, dan menyajikan data keuangan yang akurat dan tepat waktu. Sistem ini tidak hanya digunakan untuk menghasilkan laporan keuangan, tetapi juga untuk mendukung pengambilan keputusan strategis oleh manajemen terkait pengelolaan biaya, penetapan tarif, perencanaan anggaran, dan pemantauan kinerja operasional.

Kurangnya pemahaman tentang pentingnya hubungan antara desentralisasi dan SIAM juga dapat mengurangi efektivitas sistem tersebut dalam meningkatkan kinerja manajerial. Tanpa adanya sinergi yang jelas antara kedua hal ini, pengambilan keputusan yang dilakukan di tingkat cabang tidak selalu sejalan dengan strategi dan kebijakan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, perlu adanya upaya untuk memperkuat integrasi antara desentralisasi dan sistem informasi, serta meningkatkan kapasitas manajer di setiap tingkat untuk memahami bagaimana memanfaatkan informasi dalam mendukung kinerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengkaji hubungan antara desentralisasi, SIAM, dan kinerja manajerial di PDAM Tirtanadi Kota Medan guna menemukan solusi yang dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan dan pengambilan keputusan di tingkat cabang (Nugroho, B., & Anwar, 2022)

Banyak organisasi mengalami tantangan dalam memastikan bahwa sistem informasi akuntansi yang digunakan dapat menghasilkan data yang akurat dan tepat waktu. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa SIAM yang digunakan oleh PDAM Tirtanadi belum sepenuhnya memberikan data

keuangan yang akurat dan tepat waktu. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi masalah ini antara lain adalah ketidaksempurnaan dalam integrasi antar sistem, keterlambatan dalam proses pengolahan data, dan keterbatasan teknologi yang digunakan.

Salah satu penyebab yang dapat menghambat akurasi dan ketepatan waktu laporan keuangan adalah kurangnya integrasi antar sistem di PDAM Tirtanadi, baik antara sistem akuntansi dengan sistem operasional maupun dengan sistem manajerial lainnya. Selain itu, proses pengumpulan dan pemrosesan data yang masih manual di beberapa bagian operasional juga dapat menyebabkan kesalahan dalam pencatatan dan keterlambatan laporan keuangan. Di sisi lain, keterbatasan pelatihan bagi pengguna sistem informasi ini juga dapat memperburuk masalah, karena ketidaktahuan atau ketidakmampuan dalam mengoperasikan sistem dengan efisien bisa berkontribusi pada ketidaktepatan data yang dihasilkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh desentralisasi dan penerapan SIAM terhadap kinerja manajerial di PDAM Tirtanadi, serta untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan kedua aspek tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas penerapan desentralisasi dan SIAM di PDAM Tirtanadi, sehingga kinerja manajerial di cabang-cabang operasional dapat lebih optimal. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi PDAM Tirtanadi dalam meningkatkan kualitas layanan air bersih kepada masyarakat, khususnya di wilayah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh desentralisasi

dan penerapan SIAM terhadap kinerja manajerial di PDAM Tirtanadi, serta untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan kedua aspek tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas penerapan desentralisasi dan SIAM di PDAM Tirtanadi, sehingga kinerja manajerial di cabang-cabang operasional dapat lebih optimal. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi PDAM Tirtanadi dalam meningkatkan kualitas layanan air bersih kepada masyarakat, khususnya di wilayah Sumatera Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Pemahaman tentang Efek Desentralisasi pada Kinerja Manajerial di PDAM Tirtanadi.
2. Kurangnya hubungan antara Desentralisasi dan SIAM dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial di PDAM Tirtanadi.
3. Sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) yang digunakan oleh PDAM Tirtanadi belum sepenuhnya memberikan data keuangan yang akurat dan tepat waktu.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi desentralisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diketahui bahwa masalah yang akan dibahas sesuai hasil survey di lapangan :

1. Apakah ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap kinerja manajerial di PDAM Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh desentralisasi terhadap kinerja pusat manajerial di PDAM Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi secara simultan terhadap kinerja pusat manajerial di PDAM Tirtanadi di kota Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap kinerja manajerial pada PDAM Tirtanadi di kota Medan.
2. Untuk menguji pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja manajerial PDAM Tirtanadi di kota Medan.
3. Untuk menguji pengaruh Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial di PDAM Tirtanadi Kota Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat tentang bagaimana desentralisasi dan SIAM mempengaruhi pengambilan keputusan manajerial, serta mengembangkan teori tentang hubungan antara keduanya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dalam merancang struktur desentralisasi yang optimal dan memanfaatkan sistem informasi akuntansi manajemen untuk meningkatkan pengambilan keputusan, efisiensi operasional, serta kinerja manajerial.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja Manajerial

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. “Kinerja itu merupakan suatu konstruk (*construct*) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja”. Kinerja merupakan suatu hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*) karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi (Wijaya, 2021)

Kinerja manajerial adalah menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan. Keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar bergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik maka bisnis akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan (Animah, 2021).

Menurut (Hadiyat, 2020) Kinerja manajerial merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan. Kinerja manajerial dapat diukur dengan keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya. Kinerja manajerial menjadi nilai tambah dalam peningkatan hasil.

Penilaian kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat

digunakan untuk menilai keefektifan kegiatan organisasional. salah satunya adalah dengan cara mengevaluasi dan melakukan pengendalian terhadap anggaran yang ada (Nissa, F., Astuti, W., & Sari, 2022)

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 (Alpi, M. F., & Donggoran, 2022)

Kinerja manajerial merupakan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manajerial adalah hasil dan output yang dihasilkan oleh manajer sesuai dengan peran mereka dalam organisasi dalam periode tertentu. Kemampuan manajer dalam mengelola perusahaan adalah barometer pertumbuhan perusahaan (Andyana, 2021)

Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis yang berkenaan dengan pengambilan keputusan, kinerja manajerial yang berhasil merupakan proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggung jawaban, pembinaan dan pengawasan. Dilihat dari pendapat para peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah suatu ukuran kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien yang berkenaan dengan

pengambilan keputusan melalui serangkaian proses dalam mengelola suatu bisnis untuk bisa mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya (Febiana, N., Bastian, E., & Fitriyani, 2023)

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja manajerial adalah merupakan hasil kerja pimpinan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan (Priansa, D. J., & Garnida, 2019)

Kinerja manajerial bertujuan untuk melakukan proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggung jawaban, pembinaan, dan pengawasan. Selanjutnya kinerja manajerial ini untuk menjalankan seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Stoner, 2020)

Menurut (Rivai, 2019) Tujuan kinerja manajerial adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja setiap individu. Ketika seseorang berfikir tentang penilaian kinerja, maka sering merujuk pada tujuan yang lebih spesifik sebagai berikut:

1. Untuk meninjau kembali kinerja yang lalu.
2. Untuk membantu pengembangan individu.
3. Untuk mengetahui kondisi perusahaan saat ini, untuk digunakan penentuan kebijakan yang akan datang.

4. Untuk pengembangan perusahaan (menutup atau membuka cabang, perwakilan, atau kantor baru di daerah).
5. Untuk mempersiapkan menghadapi kompetisi yang semakin ketat, termasuk karena tujuan menciptakan produk baru atau memasarkan produk baru.
6. Untuk mengaudit keterampilan (*skills*) di dalam organisasi.
7. Untuk menyusun sasaran-sasaran kinerja yang akan datang.
8. Untuk mengamati (*identify*) personil dan unit organisasi yang potensial untuk dipromosikan atau dikembangkan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja manajerial adalah untuk meningkatkan kerja organisasi melalui peningkatkan kerja individu dan juga menjalankan seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.3 Tingkatan Manajerial

Tingkatan manajemen dalam organisasi menurut (Handoko, 2020) 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 pimpinan (*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.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Berjalannya kinerja sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari dalam maupun dari luar menurut (Mardiasmo, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu, yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budayanya, dan variabel-variabel lainnya.
2. Faktor Situasional, yaitu faktor yang meliputi sosial dan organisasi, meliputi kebijakan organisasi seperti sistem yang diterapkan (sentralisasi/desentralisasi), jenis pelatihan dan pengawasan, informasi perusahaan yang diperoleh dan pemanfaatan informasi sistem akuntansi manajemen, sistem upah dan lingkungan sosial.
3. Faktor Fisik dan Pekerjaan, yaitu faktor yang meliputi metode kerja, jenis pekerjaan, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

Menurut model mitra-lawyer kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa factor (Umam, 2017):

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan dan sifat

5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal dan eksternal
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.1.5 Indikator Kinerja Manajerial

Menurut (Hidayati, 2017) Kinerja manajerial ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

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, penganggaran 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 negoisasi, yaitu kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok dan melakukan 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.

Menurut (Ilmy, N., Mus, A. R., & Ahmad, 2021) 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 fokus dan fleksibilitas manajer dalam menangani pekerjaannya. Masalah fokus 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, realistis, 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.

2.1.2 Desentralisasi

2.1.2.1. Pengertian Desentralisasi

Menurut (Wijaya, 2021) Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer. Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sampai seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi

mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen.

Menurut (Febiana, N., Bastian, E., & Fitriyani, 2023) desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer, dengan desentralisasi manajer juga membutuhkan informasi sistem akuntansi manajemen yang luas yang dapat di andalkan karena kesesuaian informasi dengan kebutuhan pembuatan keputusan akan mendukung keputusan kualitas yang diambil yang pada akhirnya meningkatkan kinerja manajerialnya.

Menurut (Handoko, 2020) menyatakan desentralisasi adalah konsep yang lebih luas dan berhubungan dengan seberapa jauh manajemen puncak mendelegasikan wewenang ke bawah ke divisi-divisi, cabang-cabang, atau satunsatuan 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 efektifitas dan produktifitas suatu organisasi.

Menurut (Utami, D. N., & Muhdi, 2018) desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang tanggung jawab kepada para manajer lebih rendah. Tingkat pendelegasian menunjukkan seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen artinya pendelegasian yang diberikan kepada manajemen yang lebih rendah (*subordinate*) dalam kaitannya dengan otoritas pembuatan keputusan (*decision making*) dan desentralisasi memerlukan tanggung jawab terhadap aktivitas *subordinate* tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa desentralisasi adalah Tingkat pendelegasian menunjukkan seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen artinya pendelegasian yang diberikan kepada manajemen yang lebih rendah

2.1.2.2 Keunggulan dan Kelemahan Desentralisasi

Menurut (Garrison, R. H., & Brewer, 2019) menyatakan bahwa desentralisasi memiliki keunggulan. Keunggulan tersebut adalah:

1. Manajemen puncak dibebaskan atau diringankan dari pemecahan berbagai persoalan hari ke hari 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 pengalaman-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. Terdapat empat kelemahan utama desentralisasi 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 daripada 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 sistem informasi Akuntansi manajemen moderen yang dapat memberikan informasi yang sama kepada setiap manajer yang sampai pada CEO (*Chief Executive Officer*) dan manajer puncak lainnya.
2. Organisasi yang betul-betul 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 ke seluruh 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.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Desentralisasi

Menurut (Handoko, 2020) menyatakan bahwa desentralisasi mempunyai nilai hanya bila dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan efisien. Penentuan derajat desentralisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-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.

Menurut (Stoner, 2020) dalam menentukan seberapa jauh desentralisasi itu tepat bagi sebuah organisasi; faktor faktor berikut ini biasanya perlu dipertimbangkan :

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 hampir 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 di dalam perusahaan itu sendiri seperti :

- a. Biaya dan risiko 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 di bawah, bakat tersebut tidak akan mempunyai banyak peluang untuk berkembang (Stoner, 2020).

2.1.2.4 Indikator Desentralisasi

Menurut (Muliani, T., Rinaldo, J., & Ardiany, 2021) dapat disimpulkan indikator dari desentralisasi yaitu:

1. Pengembangan gagasan inovatif yaitu suatu cara atau ide-ide yang dilakukan untuk meningkatkan bidang apapun untuk mendukung kemajuan perusahaan.
2. Pengambilan keputusan bagi para manajer adalah suatu pendekatan sistematis terhadap suatu masalah, pengumpulan fakta dan data.
3. Mempertimbangkan investasi dalam skala besar merupakan bentuk penundaan untuk memperoleh konsumsi dimasa yang akan datang, dimana dibutuhkan kompensasi atas penundaan tersebut.
4. Perencanaan dalam pengalokasian anggaran adalah suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan ukuran yang lain.
5. Meningkatkan kualitas kerja adalah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan

Adapun indikator desentralisasi yaitu :

1. Wewenang untuk membuat keputusan keuangan
2. Wewenang untuk penempatan pegawai
3. Wewenang untuk pembelian dan pemeliharaan peralatan kantor
4. Wewenang tentang pengalokasian anggaran
5. Wewenang mengenai pengembangan usaha

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.3.1 Definisi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen adalah akuntansi yang berkaitan dengan penyediaan informasi kepada para manajer untuk membuat perencanaan dan pengendalian operasi serta dalam pengambilan keputusan. Sistem akuntansi manajemen menggambarkan sebuah sistem yang didesain untuk menyediakan

informasi untuk manajer.

Menurut (Hansen, D. R., & Mowen, 2019) sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen. Sistem informasi akuntansi manajemen tidak terikat oleh suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari proses pemasukan dan pengeluaran. Kriteria tersebut fleksibel dan berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai manajemen.

Menurut (Astuty, 2015) 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.

Menurut (Animah, 2021) Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajer. Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi yang tepat bagi manajer. Informasi manajemen sebagai salah satu produk sistem akuntansi manajemen yang memiliki peranan dalam memprediksi konsekuensi yang terjadi atas berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan 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.

2.1.3.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Bagi Suatu perusahaan, sistem informasi akuntansi manajemen dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan.

Menurut (Hansen, D. R., & Mowen, 2019) ada 3 (tiga) tujuan sistem informasi akuntansi manajemen, sebagai berikut:

1. Untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perhitungan biaya jasa, produk dan tujuan lain yang diinginkan manajemen.
2. Untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam perencanaan, pengendalian dan pengevaluasian.
3. Untuk menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan.

2.1.3.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut (Ilmy, N., Mus, A. R., & Ahmad, 2021) menyatakan bahwa indikator sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Broadscope Lingkup sistem akuntansi manajemen yang luas memberikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan eksternal yang mungkin bersifat ekonomi seperti Gross National Product, total penjualan pasar dan pangsa pasar suatu industri, atau juga bersifat non ekonomi seperti faktor demografi, cita rasa konsumen, tindakan para pesaing dan perkembangan teknologi. Disamping itu, lingkup sistem akuntansi manajemen yang luas akan memberikan estimasi tentang kemungkinan terjadinya peristiwa di masa yang akan datang dalam ukuran probabilitas.
2. Timeliness Informasi timeliness meningkatkan fasilitas sistem akuntansi

manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara tepat terhadap keputusan yang dibuat. Jadi timeliness mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan.

3. Aggregation Tipe agregasi yang mangacu pada berbagai format yang konsisten dengan model keputusan formal seperti analisis cash flow yang didiskontokan untuk anggaran modal, simulasi dan linier programming untuk penerapan anggaran, analisis laba dan rugi dan analisis pengendalian intern.
4. Integration Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi.

Menurut (Kieso, D. E., Weygandt, J. J., Kieso, D. E., & Warfield, 2016) adapun indikator sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Relevan (*Relevance*) adalah kepastian informasi yang dapat mendorong suatu keputusan apabila dimanfaatkan oleh pemakai untuk kepentingan memprediksi hasil dimasa depan yang berdasarkan kejadian masa lalu dan sekarang.
2. Reliabilitas (*Reliability*) yaitu informasi akuntansi dapat dianggap handal jika dapat diverifikasi, disajikan secara tepat, serta bebas dari kesalahan dan bias. Reliabilitas sangat diperlukan oleh individu-individu yang tidak memiliki waktu atau keahlian untuk mengevaluasi isi faktual dari informasi.
3. Daya banding (*comparability*) yaitu informasi akuntansi yang dapat dibandingkan dengan menyajikan kesamaan dan perbedaan dasar dalam perusahaan.
4. Konsistensi (*consistency*) yaitu keseragaman dalam penetapan kebijakan dan prosedur akuntansi yang tidak berubah dari periode ke periode.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi tentang data hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh para penelitian sebelumnya yang memiliki relevan sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	(Ilmy, 2021)	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura	Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Kantor Cabang Jayapura. Hal ini berarti sistem akuntansi manajemen merupakan faktor pendukung dan penentu baik dan tidaknya kinerja manajer	Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi
2	(Haris, 2021)	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating	1. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial 2. Hasil penelitian menunjukkan desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial 3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi secara simultan terhadap kinerja manajerial 4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi secara simultan terhadap kinerja manajerial variabel Moderating	Pareso Jurnal
3	(Adnantara,	Pengaruh Desentralisasi	Desentralisasi tidak memiliki	Juara: Jurnal

	2020)	dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Intervening	pengaruh langsung terhadap karakteristik informasi SAM.2. Ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap karakteristik informasi SAM.3. Desentralisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial.4. Ketidakpastian lingkungan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial.5. Karakteristik informasi SAM memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial.6. Karakteristik informasi SAM tidak mampu memediasi hubungan antara desentralisasi dan kinerja manajerial sebagai variabel intervening.7. Karakteristik informasi SAM mampu memediasi hubungan antara ketidakpastian lingkungan dan kinerja manajerial sebagai variabel intervening	Riset Akuntansi
4	(Merna, 2020)	Pengaruh Sistem Desentralisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Yang Dimoderasi Oleh Asimetri Informasi: Kata Kunci: Sistem Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Kinerja Manajerial, Asimetri Informasi	1. Sistem desentralisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial perusahaan. 2. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial perusahaan 3. Asimetri Informasi memperkuat pengaruh Sistem Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial	Jurnal Akuntansi
5	(Indriyanti, 2020)	Pengaruh Interaksi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, Dan Agregat Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Interaksi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi dan Agregat Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.	e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi

6	(Suryani, 2019)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating	Hasil hipotesis satu membuktikan bahwa karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja manajerial. Hal ini mendukung hipotesis satu bahwa karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial	Jurnal Akuntansi Dan Keuangan
7	(Febrianti & Fitri, 2019)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Banda Aceh)	Broad scope berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 2) Timeliness berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 3) Aggregation berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 4) Integration berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 5) Ketidakpastian lingkungan berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja manajerial. 6) Desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 7) Broad scope, timeliness, aggregation, integration, ketidakpastian lingkungan, dan desentralisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi
8	(Ikhtiyarini & Machmudda	Sistem Akuntansi Manajemen Memediasi Gaya Kepemimpinan dan	Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat	Perspektif Akuntansi

	h, 2019)	Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial	ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IX Balong Jepara (Persero); (2) desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IX Balong Jepara (persero); (3) SAM memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IX Balong Jepara (Persero)	
--	----------	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2020)

2.1.3.1 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut (Mulyadi, 2020) adalah pendelegasian kebebasan untuk mengambil keputusan. Desentralisasi diperlukan karena semakin kompleksnya pekerjaan, administratif, tugas dan tanggung jawab di sebuah organisasi. Maka dengan dilakukannya pendelegasian wewenang tersebut dapat meringankan beban kerja manajemen yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Utami, D. N., & Muhdi, 2018) (Gulo, 2022) (Hasan, A., & Randi, 2020) (Rahmat, M., & Oktavianti, 2022) dan (Wijaya, 2021) (Mahfuz & Hanum, 2022) (Fachrezi & Khair, 2020) (Asystasia & Siregar, 2024) (Chandra, D., & Ritonga, 2017) (Astuty, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Manajemen yang baik di tingkat menengah dan bawah, di sisi lain,

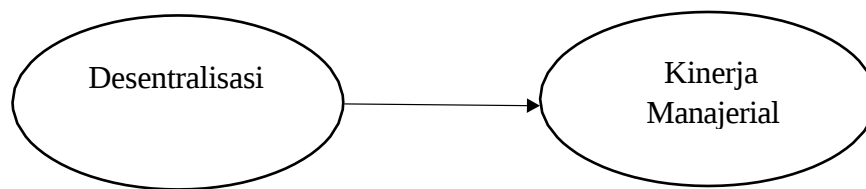
menjadi kunci keberhasilan implementasi desentralisasi. Manajer yang terlibat secara langsung dengan tim mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dalam konteks ini, desentralisasi tidak hanya memberi wewenang, tetapi juga menuntut kemampuan manajerial yang tinggi untuk mengelola tim, menginspirasi, dan mengarahkan upaya menuju pencapaian tujuan organisasi. Tanpa manajer yang kompeten, desentralisasi dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab, yang dapat merugikan kinerja keseluruhan.

Desentralisasi juga dapat meningkatkan motivasi manajer. Ketika mereka diberikan tanggung jawab lebih besar, perasaan memiliki terhadap pekerjaan meningkat, dan mereka menjadi lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Hal ini berpengaruh langsung pada kinerja manajerial, di mana manajer yang termotivasi cenderung lebih produktif dan inovatif. Dengan cara ini, desentralisasi menciptakan iklim kerja yang positif, di mana manajer merasa dihargai dan memiliki andil dalam keputusan strategis.

Koordinasi antar departemen menjadi penting agar keputusan yang diambil tetap sejalan dengan visi dan misi organisasi. Manajer yang memiliki otonomi tinggi mungkin membuat keputusan yang baik untuk tim mereka, tetapi jika tidak ada komunikasi yang efektif dengan unit lain, hal ini dapat mengarah pada kebijakan yang tidak sinkron. Dalam konteks ini, keterampilan manajerial dalam hal komunikasi dan kolaborasi menjadi sangat krusial. Manajer harus mampu menjembatani berbagai kepentingan dan memastikan bahwa seluruh tim bekerja menuju tujuan yang sama.

Desentralisasi dan manajerial memiliki hubungan yang saling

memengaruhi. Desentralisasi memberikan kesempatan bagi manajer untuk berkembang dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi, sementara kinerja manajerial yang baik mendukung efektivitas desentralisasi. Dalam penerapannya, organisasi perlu menjaga keseimbangan antara otonomi yang diberikan kepada manajer dan mekanisme pengawasan yang memadai untuk memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil mendukung arah strategis perusahaan.



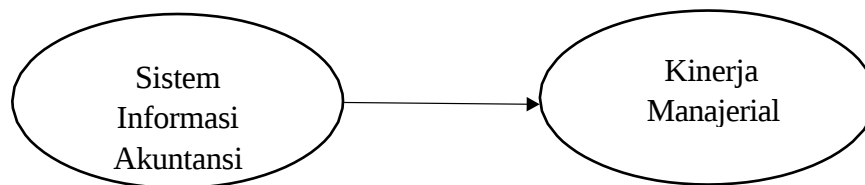
Gambar 2.1 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial

2.1.3.2 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.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afriantoni, A., & Erwati, 2019) (Inapty, M. A. F. B. A., & Martiningsih, 2016), (Animah, 2021) (Nainggolan,

2015) (Paramitha, N. M. A., & Mulyadi, 2017), dan (Animah, 2021) (Nainggolan, 2015) yang menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial



Gambar 2.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

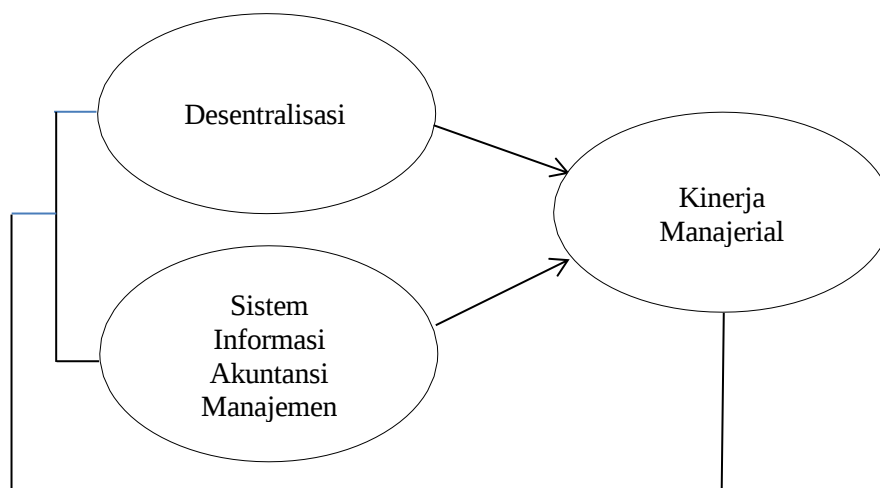
2.1.3.3 Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Desentralisasi dan sistem informasi akuntansi Manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial dalam organisasi modern. Menurut para ahli, seperti (Hidayati, 2017) desentralisasi dapat meningkatkan kinerja manajerial dengan memberikan otonomi kepada manajer di tingkat bawah, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Hal ini memungkinkan respons yang lebih cepat terhadap kebutuhan pasar dan pelanggan, karena manajer lokal memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kondisi setempat. Namun, tantangan seperti potensi ketidakselarasan tujuan antara unit-unit yang terdesentralisasi dan manajemen pusat memerlukan komunikasi yang efektif dan sistem kontrol yang memadai.

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan dan menyajikan informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu. (Paramitha, N. M. A., & Mulyadi, 2017) (Lubis, 2008) menekankan pentingnya Sistem Informasi Akuntansi dalam mendukung pengambilan keputusan

manajerial, meningkatkan transparansi, dan akuntabilitas dalam organisasi. Dalam konteks desentralisasi, informasi dari Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memungkinkan manajer untuk membuat keputusan berbasis data yang cepat dan akurat, meningkatkan responsivitas terhadap pelanggan serta efisiensi operasional.

Dengan mengintegrasikan desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, organisasi dapat mencapai kinerja keuangan yang lebih baik, seperti yang diungkapkan oleh (Nandasari & Ramlah, 2019). Sistem Informasi Akuntansi menciptakan sistem pengukuran kinerja yang transparan, memudahkan evaluasi hasil kinerja unit dan memastikan pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang kedua elemen ini sangat penting bagi organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis yang dinamis.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan

jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani, P., & Rahman, 2020)

1. Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi di kota Medan.
2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi di kota Medan
3. Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi di kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2021) menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2021) menyatakan data kuantitatif adalah pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan analisis dengan menggunakan prosedur statistik. Dalam penelitian ini peneliti mencoba menganalisis pengaruh desentralisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen Terhadap kinerja pusat pertanggungjawaban biaya pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Setiap Penelitian memberikan objek penelitian agar kesimpulan mudah diperoleh dan benar. Dalam penelitian ini yang menjadi Tempat penelitian nya adalah pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi di seluruh kota Medan termasuk cabang-cabangnya. Pusat PDAM Tirtanadi yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No 1 Ps. Baru Sumatera Utara. 20212 Sumatera Utara. No. Telp (061) 4571666 Fax (061) 4572771 Website www.pdamtirtanadi.co.id.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dirancang kurang lebih selama 3 bulan dari bulan September 2024 s/d November 2024. Satu bulan pertama dilaksanakan untuk mengurus perizinan dan revisi. Dua bulan berikutnya untuk mengumpulkan data, pengolahan data dan menganalisis data, sedangkan bulan terakhir untuk menyusun laporan hasil penelitian. Lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024 dan 2025																			
		September				Okt-Nov				Des				Jan-Mart				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Pengajuan Judul																				
3.	Penyusunan Proposal																				
4.	Semin ar Propo s al																				
5	Riset																				
6	Pengolahan Data																				
7	Sidang Tugas Akhir																				

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi adalah wilayah luas yang meliputi objek/subjek dengan kualitas dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, digunakan untuk penelitian dan kemudian untuk menarik kesimpulan.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan pada level manajerial di PDAM Tirtanadi Kota Medan. Yang dimaksud dengan level manajerial adalah karyawan yang menduduki posisi sebagai kepala bagian dan kepala unit. Jumlah karyawan yang berada pada level manajerial di PDAM Tirtanadi di Kota Medan adalah sebanyak 41 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi yang ada. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan pada level manajerial yang berjumlah 41 orang akan dilibatkan sebagai sampel, tanpa melakukan pengambilan sampel acak. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel.

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang menduduki posisi manajerial (kepala bagian dan kepala unit) di PDAM Tirtanadi di Kota Medan, yang berjumlah 41 orang. Penelitian ini

bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang representatif mengenai kondisi dan persepsi karyawan pada level manajerial di PDAM Tirtanadi di Kota Medan.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam

penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu :

1. Desentralisasi (X1)
2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (x2)
3. Kinerja Manajerial (Y)

Variabel yang telah diuraikan dalam sub bab sebelumnya, selanjutnya diuraikan dalam variabel, dimensi, serta indikator-indikator yang berkaitan dengan penelitian dan berdasarkan teori yang relevan dengan penelitian. Agar lebih mudah untuk melihat mengenai variabel penelitian yang akan digunakan, maka penulis menjabarkan ke dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja sebuah organisasi yang baik tentunya akan ditopang dengan kemampuan manajerial yang baik dari para manajer puncak, maupun manajer tingkat bawahnya Menurut (Nainggolan, 2015)	1. Kinerja Perencanaan 2. Kinerja Investigasi 3. Kinerja Koordinasi 4. Kinerja Evaluasi 5. Kinerja Pengawasan 6. Kinerja Pengaturan 7. Kinerja Negoisasi 8. Kinerja Perwakilan Menurut :(Hidayati,	Ordinal

		2017)	
Desentralisasi (X1)	Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang tanggung jawab kepada para manajer lebih rendah. Menurut (Utami & Muhdi, 2018)	1. Pengembangan gagasan inovatif 2. Pengambilan keputusan bagi para manajer 3. Mempertimbangkan investasi dalam skala besar 4. Perencanaan dalam pengalokasian anggaran 5. Meningkatkan kualitas kerja Menurut (Muliani, 2021)	Ordinal
Sistem Informasi Akuntansi (X2)	Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajer. Menurut (Animah, 2021)	1. Broadscope 2. Agregastion 3. Integration 4. Timeliness Menurut (Ilmy, 2021)	Ordinal

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah :

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*)

Yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2019) "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden karyawan PDAM Tirtanadi di kota Medan yang dijadikan sampel penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif

Penelitian ini menggunakan skala Likert, adalah digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3

Skala Pengukuran

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2020). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu tentukan hipotesis.

Ho : Skor butir pernyataan tidak berkorelasi positif dengan skor konstruk.

Ha : Skor butir pernyataan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Setelah menemukan hipotesis Ho dan Ha, kemudian uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung (*table corrected item-total correlation*) dengan r tabel (*table Product Moment* dengan signifikan 0,05) untuk

degree offreedom (df) = n-k (Sugiyono, 2020). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut :

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan $r > 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis. Dalam pengujian kualitas data responden, apakah data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Maka dilakukan tahapan pengujian data dengan menggunakan uji validitas sebagai ukuran untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2021)

Tabel 3.4 Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	Y.1	0.805	0.3081	Valid
	Y.2	0.888	0.3081	Valid
	Y.3	0.848	0.3081	Valid
	Y.4	0.880	0.3081	Valid
	Y.5	0.880	0.3081	Valid
	Y.6	0.872	0.3081	Valid
	Y.7	0,887	0.3081	Valid
	Y.8	0,892	0.3081	Valid
	Y.9	0,889	0.3081	Valid
	Y.10	0,833	0.3081	Valid
	Y.11	0,818	0.3081	Valid
	Y.12	0,834	0.3081	Valid
	Y.13	0,871	0.3081	Valid
	Y.14	0,815	0.3081	Valid
	Y.15	0,823	0.3081	Valid
	Y.16	0,864	0.3081	Valid
Desentralisasi (X1)	X1.1	0.878	0.3081	Valid
	X1.2	0.779	0.3081	Valid
	X1.3	0.900	0.3081	Valid
	X1.4	0.899	0.3081	Valid
	X1.5	0.913	0.3081	Valid

	X1.6	0.851	0.3081	Valid
	X1.7	0,821	0.3081	Valid
	X1.8	0,727	0.3081	Valid
	X1.9	0,811	0.3081	Valid
	X1.10	0,777	0.3081	Valid
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2)	X2.1	0.849	0.3081	Valid
	X2.2	0.899	0.3081	Valid
	X2.3	0.917	0.3081	Valid
	X2.4	0.867	0.3081	Valid
	X2.5	0.778	0.3081	Valid
	X2.6	0.810	0.3081	Valid
	X2.7	0.843	0.3081	Valid
	X2.8	0.824	0.3081	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Manajerial lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.3081 maka semua indikator pada variabel Kinerja Manajerial dinyatakan valid.
2. Nilai validitas untuk variabel Desentralisasi lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.3081 maka semua indikator pada variabel Desentralisasi dinyatakan valid.
3. Nilai validitas untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.3081 maka semua indikator pada variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2020). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.6.

- a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = [(k-1) / (k-1 + \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2})]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian relibilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Manajerial (Y)	0,975	Reabilitas Baik
2	Desentralisasi (X1)	0,952	Reabilitas Baik
3	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2)	0,944	Reabilitas Baik

1. Kinerja Manajerial memiliki nilai reabilitas sebesar $0,975 > 0,600$ maka variabel Kinerja Manajerial adalah reliabel.
2. Desentralisasi memiliki nilai reabilitas sebesar $0,952 > 0,600$ maka variabel Desentralisasi adalah reliabel.
3. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki nilai reabilitas sebesar $0,944 > 0,600$ maka variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam suatu penelitian menggunakan dua pendekatan statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. (Sugiyono, 2020) mendefenisikan statistik deskriptif dan inferensial tersebut sebagai berikut :

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul. Berdasarkan pengertian di atas, analisis data dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang situasi yang terjadi atau berlaku pada objek penelitian.

Analisis data statistik deskriptif menyajikan data ke dalam bentuk grafik, tabel, persentase, frekwensi, diagram. Adapun data-data yang disajikan tersebut adalah data-data yang menampilkan nilai rata-rata, deviasi standar, nilai maksimum dan minimum, tabulasi, dan sebagainya untuk melihat perbedaan data berdasarkan kategori yang ada pada data tersebut dan dipaparkan apa adanya tanpa melakukan analisis mendalam terhadap data-data tersebut. Berikut rincian

data-data tersebut:

- a. Mean (X) adalah nilai rata- rata.
- b. Modus (Mo) adalah nilai varian yang memiliki frekuensi paling tinggi.
- c. Median (Me) adalah nilai tengah, suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi sebelah atas dan 50% dari frekuensi sebelah bawah.
- d. Maksimal, adalah nilai yang paling tinggi dari data-data yang ada.
- e. Minimal, adalah nilai yang paling rendah dari data-data yang ada.

Untuk melihat kecenderungan penelitian terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden, maka dilihat dari nilai rata-rata (Mean). Analisis mean dilakukan dengan membuat suatu batas kelas yang digunakan untuk memutuskan apakah nilai rata-rata dapat masuk dalam kategori baru. Hasil dari rata-rata kemudian dibagi pada rentang skala berdasarkan rumus berikut :

$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

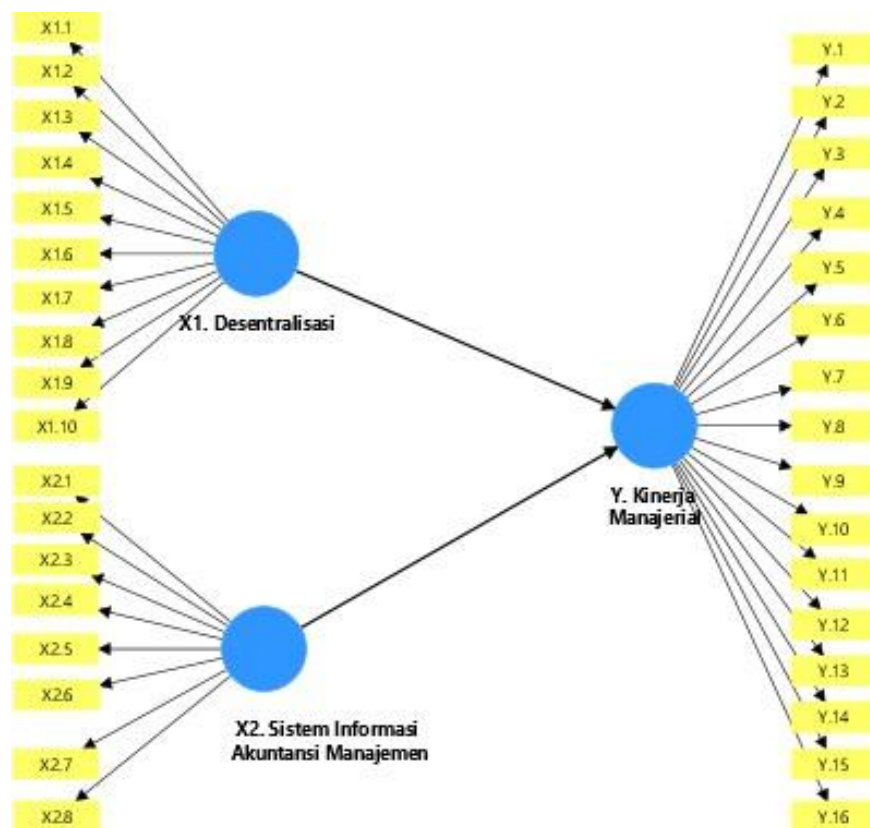
3.6.2 Uji Hipotesis

Analisis SEM (Structural Equation Modelling)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS.4 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan 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 reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Menurut (Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modelling karena tidak mengasumsikan data harus dengan

pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Selain itu SEM mampu menguji penelitian yang kompleks dan banyak variabel secara simultan. SEM dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi dimana yang lain diselesaikan dengan beberapa persamaan regresi. SEM dapat melakukan analisis faktor, regresi dan jalur sekaligus. Setelah dilakukan uji coba terbatas melalui uji validitas dan reliabilitas, maka terdapat indikator dari item pertanyaan yang dibuang, atau tidak di ikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Maka pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver.3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1. Model Struktural PLS Penelitian

Keterangan :

1. Desentralisasi (X1)
2. Sistem Informasi Akuntansi (X2)
3. Kinerja Manajerial (Y)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Ghozali, 2016), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

3.6.2.1 Model Pengukuran atau Outer Model

Outer Model menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indikator. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan model refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct core* yang dihitung dengan PLS. Untuk refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai Loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada konstruk lainnya.

Model lain untuk menilai Discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam

model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur realibilitas compenent score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50.

Composite reability yang mengukur suatu kontruk dapat dievaluasi dengandua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha. Nilai yang diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk. (Ghozali, 2018). Analisa outer model ini dilakukan untuk memastikan measurement yang digunakan apakah layak untuk dijadikan pengukuran, yang artinya valid dan reliabel

1. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih

dari 0,70 % dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2018) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan Crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai Discriminant Validity adalah membandingkan nilai Root Of Average

Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruklainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik (Ghozali, 2018) Berikut ini rumus untuk menghitung AVE :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \epsilon_i^2}$$

Dimana λ , adalah component loading ke indikator ke $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$. Jika semua indikator di' standanardized, maka ukuran ini sama dengan Average Communalities dalam blok (Ghozali, 2018). menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan compositereliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3. Composite Reliability

Composite *reliability blok* indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency menurut (Ghozali, 2018). Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka Composite reliability dapat dihitung dengan rumus:

$$Pc = \frac{\sum (\lambda_i)^2}{\sum (\lambda_i)^2 + \sum \epsilon_i^2}$$

Dimana λ , adalah component loading ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$. Dibanding dengan Cronbach Alpha, ukuran ini tidak mengasumsikan tau equivalence antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga Cronbach Alpha cenderung lower bound estimate reliability, sedangkan pc merupakan closer approximation dengan asumsi estimate parameter adalah

akurat. P_c sebagai ukuran internal consistence hanya dapat digunakan untuk kostruk reflektif indikator menurut (Ghozali, 2018)

3.6.2.2 Model Struktural atau Inner Model

Inner Model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substansif. Model structural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk kontruk dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan hanya melalui *direct effect*, yaitu :

1. Pengaruh X_1 terhadap Y
2. Pengaruh X_2 terhadap Y
3. Pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

Inner Model atau smodel structural adalah bagian pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji variaebel laten eksogen (independen) terhadap variebel laten eksogen (dependen) apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya (Juliandi et al., 2021).

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk (Juliandi et al., 2021) Kriteria

dalam penilaian *R-Square* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah lemah
- 2) Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- 3) Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

2. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi (Juliandi, dkk., 2015). Kriteria dalam penilaian *F-Square* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 2) Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 3) Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel Kinerja Manajerial, 10 pernyataan untuk Desentralisasi, dan 8 pernyataan untuk Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 41 orang responden karyawan PDAM Tirtanadi di Medan yang berlevel manajerial sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	27	65,85%
2	Perempuan	14	34,15%
TOTAL		41	100%

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa presentase responden terdiri dari 27 (65,85%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 14 (34,15%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada karyawan yang berlevel manajerial pada PDAM Tirtanadi di kota Medan.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	21- 30 Tahun	5	12,20%
2	31-40 Tahun	16	39,02%
3	41-50 Tahun	9	21,95%
4	51-60 Tahun	11	26,83%
TOTAL		41	100%

Sumber : data diolah 2025

Data tabel diatas bisa dilihat bahwa responden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 5 orang (12,20%), berumur 31-40 tahun sebanyak 16 orang (39,02%), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 9 orang (21,95%), dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 11 orang (26,83%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada karyawan PDAM Tirtanadi di kota Medan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	D3	3	7,32%
2	S1	36	87,80%
3	S2	2	4,88%
TOTAL		41	100%

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa responden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 3 orang (7,32%), pendidikan S1 sebanyak 36 orang (87,80%), dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 2 orang

(4,88%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-S1 pada karyawan PDAM Tirtanadi.

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 5 Tahun	9	21,95%
2	5 – 10 Tahun	17	41,46%
3	> 10 Tahun	15	36,59%
TOTAL		41	100%

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa responden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 9 orang (21,95%), lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 17 orang (41,46%), lama bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 15 orang (36,59%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 5-10 tahun pada karyawan PDAM Tirtanadi.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kinerja Manajerial, Desentralisasi, dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Manajerial

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan yang berlevel manajerial PDAM Tirtanadi di kota Medan diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Manajerial sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Manajerial

No	Jawaban Kinerja Manajerial (Y)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	34,15	21	51,22	3	7,32	2	4,88	1	2,44	41	100
2	15	36,59	15	36,59	7	17,07	3	7,32	1	2,44	41	100
3	17	41,46	13	31,71	7	17,07	2	4,88	2	4,88	41	100
4	16	39,02	16	39,02	5	12,20	3	7,32	1	2,44	41	100
5	15	36,59	17	41,46	5	12,20	3	7,32	1	2,44	41	100
6	17	41,46	11	26,83	8	19,51	3	7,32	2	4,88	41	100
7	17	41,46	13	31,71	7	17,07	3	7,32	1	2,44	41	100
8	18	43,90	14	34,15	5	12,20	3	7,32	1	2,44	41	100
9	14	34,15	18	43,9	4	9,76	4	9,76	1	2,44	41	100
10	15	36,59	14	34,15	5	12,20	5	12,2	2	4,88	41	100
11	13	31,71	21	51,22	3	7,32	3	7,32	1	2,44	41	100
12	16	39,02	18	43,9	3	7,32	3	7,32	1	2,44	41	100
13	14	34,15	19	46,34	3	7,32	4	9,76	1	2,44	41	100
14	11	26,83	21	51,22	3	7,32	5	12,2	1	2,44	41	100
15	18	43,90	13	31,71	5	12,20	3	7,32	2	4,88	41	100
16	16	39,02	15	36,59	5	12,20	4	9,76	1	2,44	41	100

Data Peneliti Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Manajerial adalah :

1. Jawaban responden Saya mampu menyusun rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (51,22%).
2. Jawaban responden Rencana yang saya buat realistis dan sesuai dengan tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15

orang (36,59%).

3. Jawaban responden Saya secara aktif mengumpulkan informasi untuk menganalisis permasalahan di divisi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (41,46%).
4. Jawaban responden Saya dapat mengidentifikasi penyebab utama permasalahan yang terjadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
5. Jawaban responden Saya mampu mengoordinasikan tugas antar tim dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (41,46%).
6. Jawaban responden Saya memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawabnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (41,46%).
7. Jawaban responden Saya secara berkala mengevaluasi kinerja divisi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (41,46%).
8. Jawaban responden Saya menggunakan data yang valid untuk melakukan evaluasi kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
9. Jawaban responden Saya mengawasi pekerjaan bawahan untuk memastikan tugas saya selesai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
10. Jawaban responden Saya memberikan umpan balik yang konstruktif kepada bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (36,59%).
11. Jawaban responden Saya mampu mengatur pembagian kerja dalam tim dengan efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (51,22%).

12. Jawaban responden Saya memastikan setiap tugas didelegasikan kepada orang yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
13. Jawaban responden Saya memiliki keterampilan dalam negosiasi dengan pihak internal maupun eksternal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (46,34%).
14. Jawaban responden Saya mampu mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (51,22%).
15. Jawaban responden Saya sering mewakili divisi saya dalam rapat atau pertemuan eksternal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
16. Jawaban responden Saya dapat membangun citra positif bagi divisi saya dalam berbagai kesempatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39,02%).

4.1.3.2 Variabel Desentralisasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan yang berlevel manajerial pada PDAM Tirtanadi di Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Desentralisasi sebagai berikut :

Tabel 4.6

Skor Angket Untuk Variabel Desentralisasi

No	Jawaban Desentralisasi (X1)											
Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	21,95	22	53,66	5	12,20	4	9,76	1	2,44	41	100
2	18	43,90	14	34,15	3	7,32	5	12,2	1	2,44	41	100
3	10	24,39	18	43,9	7	17,07	5	12,2	1	2,44	41	100

4	14	34,15	18	43,9	3	7,32	5	12,2	1	2,44	41	100
5	10	24,39	20	48,78	4	9,76	6	14,6	1	2,44	41	100
6	11	26,83	19	46,34	4	9,76	6	14,6	1	2,44	41	100
7	22	53,66	11	26,83	2	4,88	5	12,2	1	2,44	41	100
8	7	17,07	28	68,29	3	7,32	2	4,88	1	2,44	41	100
9	16	39,02	17	41,46	2	4,88	5	12,2	1	2,44	41	100
10	7	17,07	23	56,1	4	9,76	6	14,6	1	2,44	41	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Desentralisasi adalah :

1. Jawaban responden, Saya memiliki kebebasan untuk mengembangkan ide dan inovasi dalam divisi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (53,66%).
2. Jawaban responden, Perusahaan mendorong saya untuk menciptakan solusi inovatif dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
3. Jawaban responden, Saya memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan strategis dalam divisi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
4. Jawaban responden, Saya dapat mengambil keputusan secara mandiri tanpa harus selalu menunggu persetujuan dari pusat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
5. Jawaban responden, Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait investasi besar di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (48,78%).
6. Jawaban responden, Saya memiliki akses terhadap informasi yang cukup

untuk mempertimbangkan keputusan investasi dalam divisi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (46,66%).

7. Jawaban responden, Saya dapat menyusun dan mengelola anggaran divisi saya secara independen, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (53,66%).
8. Jawaban responden, Saya memiliki kewenangan untuk menyesuaikan anggaran sesuai dengan kebutuhan operasional divisi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (68,29%).
9. Jawaban responden. Sistem desentralisasi memungkinkan saya meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (41,46%).
10. Jawaban responden, Saya merasa lebih produktif dan bertanggung jawab atas tugas saya dalam sistem yang lebih terdesentralisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (56,1%).

4.1.3.3 Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan yang berlevel manajerial pada PDAM Tirtanadi di kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebagai berikut :

Tabel 4.7**Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi**

No	Jawaban SIAM (X2)											
Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	51,22	10	24,39	5	12,20	5	12,2	0	0,00	41	100
2	19	46,34	10	24,39	5	12,20	7	17,1	0	0,00	41	100
3	16	39,02	13	31,71	8	19,51	4	9,76	0	0,00	41	100
4	19	46,34	13	31,71	4	9,76	4	9,76	1	2,44	41	100
5	21	51,22	11	26,83	4	9,76	3	7,32	2	4,88	41	100
6	22	53,66	11	26,83	4	9,76	3	7,32	1	2,44	41	100
7	18	43,90	13	31,71	6	14,63	3	7,32	1	2,44	41	100
8	18	43,90	13	31,71	4	9,76	6	14,6	0	0,00	41	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah :

1. Jawaban responden, SIAM menyediakan informasi yang mencakup seluruh aspek operasional perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (51,22%).
2. Jawaban responden, Sistem informasi ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja fungsional dan operasional, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (46,34%).
3. Jawaban responden, SIAM dapat menggabungkan informasi dari berbagai divisi untuk memberikan laporan yang lebih terperinci, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
4. Jawaban responden, Laporan yang dihasilkan oleh SIAM dapat

disesuaikan dengan kebutuhan pengguna diberbagai level manajerial, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (45,34%).

5. Jawaban responden, SIAM memungkinkan integrasi informasi dari berbagai sumber untuk mendukung keputusan yang lebih tepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (51,22%).
6. Jawaban responden, SIAM terhubung dengan berbagai sistem lainnya di perusahaan untuk memberikan laporan yang lebih baik komprehensif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (53,66%).
7. Jawaban responden, Informasi yang disediakan oleh SIAM selalu tepat waktu untuk membantu pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
8. Jawaban responden, Saya merasa informasi yang diberikan oleh SIAM dapat diakses dengan cepat saat dibutuhkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,90%).

4.1.4 Hasil Analisi Data

4.1.4.1 Statistik Deskripsi

Nilai statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif

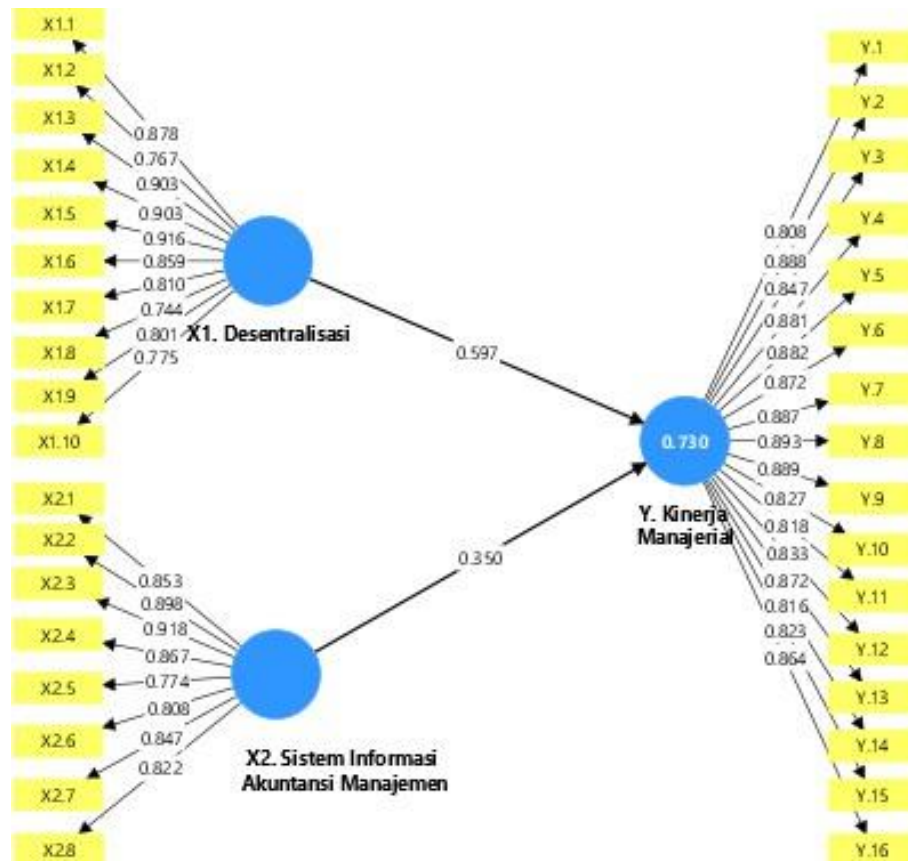
Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Desentralisasi	41	11.00	50.00	39.0000	8.70057
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	41	10.00	40.00	33.2927	6.10428
Kinerja Manajerial	41	16.00	80.00	64.0488	14.42905
Valid N (listwise)	41				

Sumber : Output Data sekunder telah diolah (2025)

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel Desentralisasi (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 11,00 sedangkan nilai maksimum sebesar 50,00, nilai rata-rata Desentralisasi sebesar 39,0000 dan Standar deviasi data Desentralisasi adalah 8,70057.
2. Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X2), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 10,00 sedangkan maksimum sebesar 40,00, nilai rata-rata Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebesar 33.2927 dan standar deviasi data Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah 6,10428.
3. Variabel Kinerja Manajerial (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 16,00 sedangkan nilai maksimum sebesar 80,00, nilai rata-rata Kinerja Manajerial sebesar 64,0488 dan standar deviasi data Kinerja Manajerial adalah 14,42905.

4.1.4.2 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4.1 PLS SEM Algorithm

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr, 2017).

Tabel 4.10 Validitas Konvergen

	X1. Desentralisasi	X2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	Y. Kinerja Manajerial
X1.1	0.878		
X1.10	0.775		
X1.2	0.767		
X1.3	0.903		
X1.4	0.903		
X1.5	0.916		
X1.6	0.859		
X1.7	0.810		
X1.8	0.744		
X1.9	0.801		
X2.1		0.853	
X2.2		0.989	
X2.3		0.918	
X2.4		0.867	
X2.5		0.774	
X2.6		0.808	
X2.7		0.847	
X2.8		0.822	
Y.1			0.808
Y.10			0.827
Y.11			0.818
Y.12			0.833
Y.13			0.872
Y.14			0.816
Y.15			0.823
Y.16			0.864
Y.2			0.888
Y.3			0.847
Y.4			0.881
Y.5			0.881
Y.6			0.872
Y.7			0.887
Y.8			0.893
Y.9			0.889

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Nilai outer loading untuk variabel Kinerja Manajerial, Desentralisasi, dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen lebih besar dari 0,7 maka semua indikator variabel dinyatakan valid.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait – Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (Valid) (Hair J, 2017).

Tabel 4.11 Validitas Diskriminan

	X1. Desentralisasi	X2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	Y. Kinerja Manajerial
X1. Desentralisasi			
X.2 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0.632		
Y. Kinerja Manajerial	0.833	0.733	

Sumber : SEM PLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait – Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka :

1. Variabel Desentralisasi dengan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebesar $0.632 < 0.900$, korelasi variabel HTMT. Desentralisasi dengan Kinerja Manajerial sebesar $0.833 < 0.900$, korelasi *Heterotrait – Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT), dengan demikian seluruh nilai kolerasi Desentralisasi dinyatakan valid.
2. Nilai kolerasi *Heterotrait – Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Kinerja Manajerial sebesar $0.733 < 0.900$, nilai kolerasi *Heterotrait – Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT), dengan demikian seluruh nilai kolerasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dinyatakan valid.

3. Composite Relability

Composite Relability internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0.600 (Hair Jr, 2017)

Tabel 4.12 Composite Relability

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Desentralisasi	0.952	0.955	0.959	0.702
X2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0.944	0.948	0.954	0.721
Y. Kinerja Manajerial	0.976	0.976	0.978	0.734

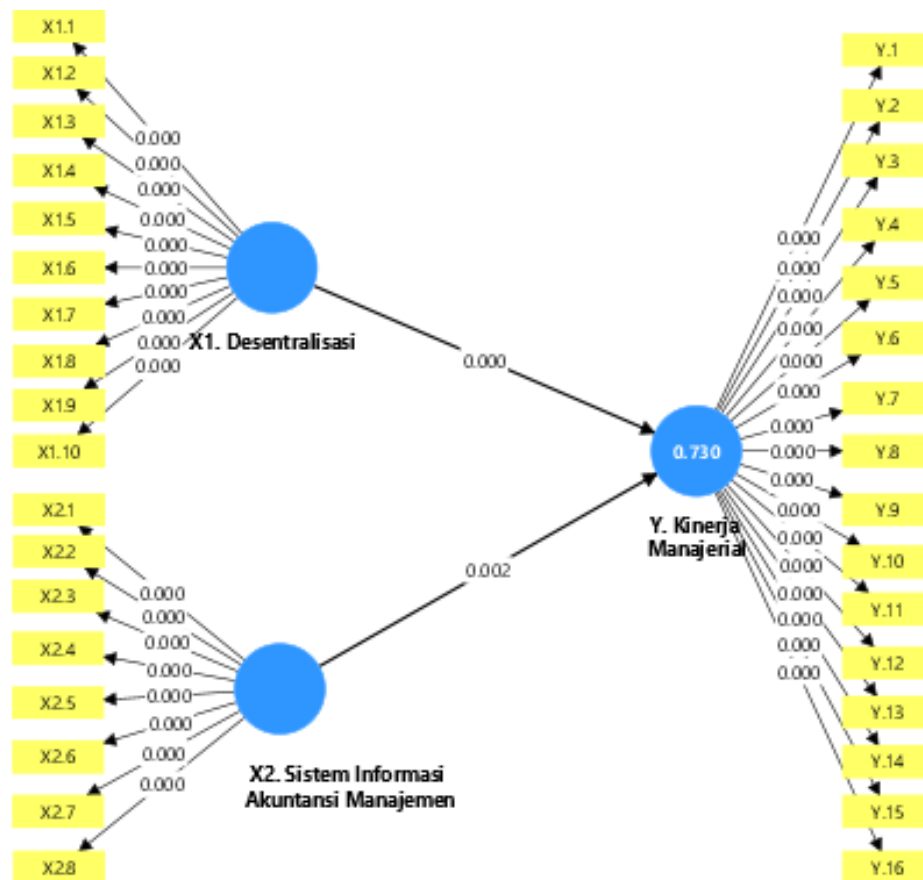
Sumber : SEM PLS (2025)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel :

1. Desentralisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0.959 > 0.600$, maka variabel Desentralisasi adalah reliabel.
2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0.954 > 0.600$, maka variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah reliabel.
3. Kinerja Manajerial memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0.978 > 0.600$, maka variabel Kinerja Manajerial adalah reliabel.

4.1.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13

Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Desentralisasi => Y. Kinerja Manajerial	0.597	0.595	0.123	4.856	0.000
X2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen => Y. Kinerja Manajerial	0.350	0.351	0.111	2.140	0.002

Sumber : SEM PLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh :

1. Pengaruh langsung Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0.597 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.000 maka $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
2. Pengaruh langsung Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap variabel Kinerja Manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0.350 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.002 maka $0.002 < 0.05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

4.1.6 Koefisien Desentralisasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
X2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0.369	0.353
Y. Kinerja Manajerial	0.727	0.712

Sumber : SEM PLS (2025)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Desentralisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah sebesar 0.369 artinya besaran pengaruh 36.9%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang sedang. Kemudian, hasil pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial adalah sebesar 0.727 artinya besaran pengaruh 72.7% hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

4.1.7 *F Square*

Uji *F-Square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai *F-Square* sebesar 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2015).

Tabel 4.16 F Square

	X1. Desentralisasi	X2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	Y. Kinerja Manajerial
X1. Desentralisasi		0.585	0.817
X2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen			0.279
Y. Kinerja Manajerial			

Sumber : SEM PLS (2025)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. Desentralisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki nilai F-Square = 0.585 maka memiliki efek yang besar.
2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai F-Square = 0.279 maka memiliki efek yang sedang.
3. Desentralisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Kinerja Manajerial memiliki nilai F-Square = 0.817 maka memiliki efek yang besar.

4.1.8 Uji Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.065	2	125.532	24.545	.000 ^b
	Residual	291.519	57	5.114		
	Total	542.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Desentralisasi, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2025)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 24,549 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 24,549 > F_{tabel}\ 2,75$ diperoleh nilai signifikansi 0.000 < dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Desentralisasi (X_1) dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Gambar Uji F

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PDAM

Tirtanadi di Kota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada karyawan yang berlevel manajerial di PDAM Tirtanadi Medan. Koefisien jalur sebesar 0.597 (positif) dengan nilai P-Values sebesar 0.000, yang berarti $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa desentralisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial. Selain itu, hasil analisis validitas konvergen

menunjukkan nilai sebesar 0.903, 0.903, dan 0.916, yang mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang tinggi dan mampu mengukur konsep desentralisasi serta kinerja manajerial dengan baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa PDAM Tirtanadi Medan, sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas penyediaan air bersih di Kota Medan dan sekitarnya, menghadapi tantangan dalam mengelola operasional yang kompleks. Implementasi desentralisasi dalam struktur manajerial PDAM Tirtanadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dalam pengambilan keputusan, mempercepat respons terhadap permasalahan operasional, dan meningkatkan efisiensi dalam distribusi layanan air bersih kepada masyarakat. Dengan adanya desentralisasi yang efektif, PDAM Tirtanadi dapat memastikan bahwa setiap manajer memiliki kewenangan yang cukup untuk mengelola unit kerja mereka secara lebih mandiri, sehingga meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Perusahaan seperti PDAM Tirtanadi memerlukan sistem manajemen yang dapat mendukung operasional mereka dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti efisiensi penggunaan sumber daya, peningkatan layanan pelanggan, dan optimalisasi distribusi air bersih. Desentralisasi dalam organisasi memungkinkan manajer di berbagai tingkatan untuk mengambil keputusan berbasis data yang lebih cepat dan akurat. Dengan demikian, desentralisasi dapat membantu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya serta memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasional sehari-hari.

Desentralisasi dapat membantu manajer dalam mengurangi hambatan birokrasi dan meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan perusahaan. Dengan memberikan wewenang lebih besar kepada unit-unit kerja, PDAM Tirtanadi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan pelanggan dan operasional. Sebelumnya, pengambilan keputusan di perusahaan mungkin lebih terpusat dan membutuhkan waktu yang lebih lama, namun dengan adanya desentralisasi, proses tersebut dapat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2016), (Sutrisno & Rahayu, 2018), (Hidayat & Sari, 2020) dan (Wijayanto et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Desentralisasi yang diterapkan secara efektif memungkinkan manajer untuk memiliki fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, meningkatkan keterlibatan dalam proses manajerial, serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, penerapan desentralisasi yang tepat di PDAM Tirtanadi Medan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja manajerial dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

4.2.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PDAM Tirtanadi di Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PDAM

Tirtanadi di Medan. Koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0.350 (positif) dengan nilai P-Values sebesar 0.002, yang berarti $0.002 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial. Selain itu, hasil analisis validitas konvergen menunjukkan nilai sebesar 0.989, 0.918, dan 0.867, yang mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang tinggi dan mampu mengukur konsep Sistem Informasi Akuntansi Manajemen serta kinerja manajerial dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa PDAM Tirtanadi Medan, sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas penyediaan air bersih di Kota Medan dan sekitarnya, menghadapi tantangan dalam mengelola operasional yang kompleks. Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) dalam struktur manajerial PDAM Tirtanadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dalam pengambilan keputusan, mempercepat respons terhadap permasalahan operasional, dan meningkatkan efisiensi dalam distribusi layanan air bersih kepada masyarakat. Dengan adanya SIAM yang efektif, PDAM Tirtanadi dapat memastikan bahwa setiap manajer memiliki akses ke informasi yang relevan dan akurat untuk mengelola unit kerja mereka secara lebih efisien, sehingga meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Perusahaan seperti PDAM Tirtanadi memerlukan sistem informasi yang dapat mendukung operasional mereka dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti efisiensi penggunaan sumber daya, peningkatan layanan pelanggan, dan optimalisasi distribusi air bersih. SIAM dalam organisasi memungkinkan manajer di berbagai tingkatan untuk mengambil keputusan berbasis data yang lebih cepat

dan akurat. Dengan demikian, SIAM dapat membantu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya serta memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasional sehari-hari.

SIAM dapat membantu manajer dalam mengurangi hambatan birokrasi dan meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan perusahaan. Dengan memberikan akses yang lebih besar kepada unit-unit kerja terhadap data yang diperlukan, PDAM Tirtanadi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan pelanggan dan operasional. Sebelumnya, pengambilan keputusan di perusahaan mungkin lebih berbasis manual dan membutuhkan waktu yang lebih lama, namun dengan adanya SIAM, proses tersebut dapat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan, 2015), (Paramitha & Mulyadi, 2017), (Afriantoni & Erwati, 2019) dan (Animah et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian, penerapan SIAM yang tepat pada PDAM Tirtanadi Medan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas manajemen serta mencapai tujuan strategis perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Terhadap Kinerja Manajerial Pada PDAM Tirtanadi di Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada

PDAM Tirtanadi di Medan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Desentralisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.597 (positif) dengan nilai P-Values sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$), sementara Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki koefisien jalur sebesar 0.350 (positif) dengan nilai P-Values sebesar 0.002 ($0.002 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Desentralisasi maupun Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Manajerial di PDAM Tirtanadi. Selain itu, hasil analisis validitas konvergen menunjukkan nilai sebesar 0.889, 0.893, dan 0.888, yang mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang tinggi dan mampu mengukur konsep Desentralisasi, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, serta Kinerja Manajerial dengan baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa PDAM Tirtanadi Medan, sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas penyediaan air bersih di Kota Medan dan sekitarnya, menghadapi tantangan dalam mengelola operasional yang kompleks. Implementasi Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) dalam struktur manajerial PDAM Tirtanadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dalam pengambilan keputusan, mempercepat respons terhadap permasalahan operasional, dan meningkatkan efisiensi dalam distribusi layanan air bersih kepada masyarakat. Dengan adanya desentralisasi yang efektif serta SIAM yang optimal, PDAM Tirtanadi dapat memastikan bahwa setiap manajer memiliki kewenangan yang cukup serta akses ke informasi yang relevan dan akurat untuk mengelola unit kerja mereka secara lebih efisien, sehingga meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Perusahaan seperti PDAM Tirtanadi memerlukan sistem manajemen yang dapat mendukung operasional mereka dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti efisiensi penggunaan sumber daya, peningkatan layanan pelanggan, dan optimalisasi distribusi air bersih. Desentralisasi memungkinkan manajer di berbagai tingkatan untuk mengambil keputusan berbasis data dengan lebih cepat dan akurat, sementara SIAM membantu dalam penyediaan informasi yang akurat untuk mendukung keputusan tersebut. Dengan demikian, kombinasi antara desentralisasi dan SIAM dapat membantu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya serta memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasional sehari-hari.

Desentralisasi dan SIAM dapat membantu manajer dalam mengurangi hambatan birokrasi dan meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan perusahaan. Dengan memberikan wewenang lebih besar kepada unit-unit kerja serta akses yang lebih luas terhadap data yang diperlukan, PDAM Tirtanadi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan pelanggan dan operasional. Sebelumnya, pengambilan keputusan di perusahaan mungkin lebih berbasis manual dan membutuhkan waktu yang lebih lama, namun dengan adanya desentralisasi dan SIAM, proses tersebut dapat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Lestari, 2018), (Sutrisno & Rahayu, 2020), (Hidayat & Sari, 2021) dan (Wijayanto et al., 2023), (Paramitha & Mulyadi, 2017), (Afriantoni & Erwati,

2019) dan (Animah et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian, penerapan desentralisasi dan SIAM yang tepat pada PDAM Tirtanadi Medan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas manajemen serta mencapai tujuan strategis perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi di Medan.
2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi di Medan.
3. Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi di Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PDAM Tirtanadi perlu terus memperkuat desentralisasi dengan memberikan pelatihan kepada manajer agar mereka lebih siap dalam mengambil keputusan secara mandiri.
2. Peningkatan kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen harus dilakukan secara berkelanjutan agar data yang dihasilkan semakin akurat dan relevan.
3. Diperlukan evaluasi berkala terhadap efektivitas desentralisasi dan SIAM guna memastikan bahwa keduanya terus mendukung peningkatan kinerja manajerial secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriantoni, A., & Erwati, M. (2019). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 83–95.
- Alpi, M. F., & Donggoran, F. R. (2022). Kinerja Manajerial: Peranan Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 401–417.
- Andyana, P. (2021). Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Hubungan Antara Kinerja Dengan Nilai Perusahaan. *E-Journal Universitas Udayana*. Vol. 5, No.3.
- Animah, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 155–171.
- Astuty, W. (2015). An Analysis Of The Effects On Application Of Management Accounting Information Systems And Quality Management Accounting Information. *Information Management and Business Review*, 7(3), 80–92.
- Asystasia, W. A., & Siregar, S. A. (2024). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Pada Pt. Karya Hevea Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1773–1786. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3915>
- Chandra, D., & Ritonga, P. (2017). Pengaruh etika kerja terhadap kualitas kerja perawat dengan komunikasi sebagai variabel intervening: Studi pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 79–86.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Febiana, N., Bastian, E., & Fitriyani, F. (2023). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderasi. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(1), 1–22.
- Garrison, R. H., & Brewer, P. (2019). *Managerial Accounting*. *academia.edu*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

(Edisi 7). Universitas Diponegoro.

- Gulo, A. Y. (2022). Pengaruh Desentralisasi, Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sawit Asahan Indah. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 782–801.
- Hadiyat, Y. R. (2020). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 12(1), 37–42.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2019). *Managerial Accounting*.
- Hasan, A., & Randi, R. (2020). Analisis Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada PT. Charoen Pokhpand Indonesia Tbk. Cabang Makassar). *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 3(1), 11–16.
- Hidayati, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penerapan Teknik Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada PT. Telkom Kandatel Jember). *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 16(1), 66–78.
- Ilmy, N., Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 129–144.
- Inapty, M. A. F. B. A., & Martiningsih, R. S. P. (2016). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Kompetensi Aparatur Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating (Studi Eempiris Pada SKPD di Pemprov NTB). *Akuntabilitas*, 9(1), 27–42.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., Kieso, D. E., & Warfield, T. D. (2016). *Akuntansi Intermediate*. Erlangga.
- Lubis, henny zurika. (2008). Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja sebagai variabel moderating (studi pada perusahaan manufaktur di KIM). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 8, 45–62.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/445>
- Mahfuz, R., & Hanum, Z. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor*

Dinas PUPR Kabupaten Cianjur. 7, 2895–2904. <https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/6129%0Ahttps://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6129/done> 2021 Agil Maulana 022117189.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mardiasmo. (2017). *Perpajakan*. Andi Offset.

Muliani, T., Rinaldo, J., & Ardiany, Y. (2021). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Pareso Jurnal*, 3(3), 665–682.

Mulyadi. (2020). *Akuntansi Biaya*. UPP STIM YKPN.

Nainggolan, E. P. (2015). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.

Nandasari, D. A., & Ramlah, S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 38–51. <https://doi.org/10.47221/tangible.v4i1.52>

Nissa, F., Astuti, W., & Sari, E. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 169–179.

Nugroho, B., & Anwar, F. (2022). Integrasi Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Studi Kasus pada PDAM. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 14(3), 89–104.

Paramitha, N. M. A., & Mulyadi, M. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dan Pengambilan Keputusan Investasi Di PT. Bank Negara Indonesia (BNI) 46 Cabang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 2(2), 306–317.

Priansa, D. J., & Garnida, A. (2019). *Manajemen Perkantoran*. Alfabeta.

Rahmat, M., & Oktavianti, O. (2022). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 2(1), 89–95.

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.

Stoner, J. A. . (2020). *Management*. Pearson Education.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Sulijaya, F., & Bangun, N. (2017). Pengaruh Total Quality Management, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Sekar Bumi, Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 19(3), 433. <https://doi.org/10.24912/ja.v19i3.90>

- Suryani, P., & Rahman, A. (2020). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi untuk Meningkatkan Efektivitas Desentralisasi pada Organisasi Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 18(1), 45–59.
- Umam, K. (2017). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia.
- Utami, D. N., & Muhdi, M. (2018). Pengaruh Desentralisasi Dan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial PT. Nikkatsu Electric Work. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 2(4), 15–28.
- Wijaya, H. (2021). Pengaruh Desentralisasi Dan Ketidakpastian Tugas Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(1), 122–141.
- Wulandari, S., & Haryanto, A. (2021). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2), 122–136.

KUESIONER PENELITIAN TUGAS AKHIR
PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PADA PDAM TIRTANADI DI KOTA MEDAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu
Karyawan PDAM Tirtanadi
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Sarjana (S1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya :

Nama : Amel Zahara
NPM : 2105170015
Program Studi : Akuntansi

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PDAM Tirtanadi di Kota Medan.

Untuk itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktu bekerja Bapak/Ibu/Saudara/i. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan sebagai penilaian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja, sehingga kerahasiaan akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Hormat Saya

Amel Zahara

I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon memberi tanda ceklist (✓) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

1. Nama Responden :
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
5. Lama Bekerja : ☐ < 5 Tahun
☐ 5-10 Tahun
☐ >10 Tahun

Keterangan :

Semua pernyataan dalam variabel dibawah ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh Bapak/Ibu memilih jawaban yang paling tepat **dengan memberi tanda ceklist (✓)** pada kolom nomor yang tersedia dibawah ini.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

1. KINERJA MANAJERIAL (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		ST	S	KS	TS	STS
Kinerja Perencanaan						
1	Saya mampu menyusun rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang					
2	Rencana yang saya buat realistis dan sesuai dengan tujuan perusahaan					
Kinerja Investigasi						
3	Saya secara aktif mengumpulkan informasi untuk menganalisis permasalahan di devisi saya					
4	Saya dapat mengidentifikasi penyebab utama permasalahan yang terjadi					
Kinerja Koordinasi						
5	Saya mampu mengoordinasikan tugas antar tim dengan baik					
6	Saya memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawabnya					
Kinerja Evaluasi						
7	Saya secara berkala mengevaluasi kinerja divisi saya					
8	Saya menggunakan data yang valid untuk melakukan evaluasi kinerja					
Kinerja Pengawasan						
9	Saya mengawasi pekerjaan bawahan untuk memastikan tugasnya selesai dengan baik					
10	Saya memberikan umpan balik yang konstruktif kepada bawahan					
Kinerja Pengaturan						
11	Saya mampu mengatur pembagian kerja dalam tim dengan efektif					
12	Saya memastikan setiap tugas didelegasikan kepada orang yang tepat					
Kinerja Negoisasi						
13	Saya memiliki keterampilan dalam negosiasi dengan pihak internal maupun eksternal					
14	Saya mampu mencapai kesepakatan yang menguntungkan bagi perusahaan					
Kinerja Perwakilan						
15	Saya sering mewakili divisi saya dalam					

	rapat atau pertemuan eksternal					
16	Saya dapat membangun citra positif bagi divisi saya dalam berbagai kesempatan.					

2. DESENTRALISASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN
----	------------	---------

		SS	S	KS	TS	STS
Pengembangan gagasan inovatif						
1	Saya memiliki kebebasan untuk mengembangkan ide dan inovasi dalam divisi saya					
2	Perusahaan mendorong saya untuk menciptakan solusi inovatif dalam pekerjaan saya					
Pengambilan keputusan bagi para manajer						
3	Saya memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan strategis dalam divisi saya					
4	Saya dapat mengambil keputusan secara mandiri tanpa harus selalu menunggu persetujuan dari pusat					
Mempertimbangkan investasi dalam skala besar						
5	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait investasi besar di perusahaan					
6	Saya memiliki akses terhadap informasi yang cukup untuk mempertimbangkan keputusan investasi dalam divisi saya					
Perencanaan dalam pengalokasian anggaran						
7	Saya dapat menyusun dan mengelola anggaran divisi saya secara independen					
8	Saya memiliki kewenangan untuk menyesuaikan anggaran sesuai dengan kebutuhan operasional divisi saya					
Meningkatkan kualitas kerja						
9	Sistem desentralisasi memungkinkan saya meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya					
10	Saya merasa lebih produktif dan bertanggung jawab atas tugas saya dalam sistem yang lebih desentralisasi					

3. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Broadscope						
1	SIAM menyediakan informasi yang mencakup seluruh aspek operasional perusahaan.					
2	Sistem Informasi ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja fungsional dan operasional					
Agregastion						
3	SIAM dapat menggabungkan informasi dari berbagai divisi untuk memberikan laporan yang lebih terperinci					
4	Laporan yang dihasilkan oleh SIAM dapat disesuaikan dengan kebutuhan pengguna di berbagai level manajerial					
Integration						
5	SIAM memungkinkan integrasi informasi dari berbagai sumber untuk mendukung keputusan yang lebih tepat					
6	SIAM terhubung dengan berbagai sistem lainnya di perusahaan untuk memberikan laporan yang lebih komprehensif					
Timeliness						
7	Informasi yang disediakan oleh SIAM selalu tepat waktu untuk membantu pengambilan keputusan					
8	Saya merasa informasi yang diberikan oleh SIAM dapat diakses dengan cepat saat dibutuhkan					

TABULASI KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	TOTAL
A01	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	76
A02	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	57
A03	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	58
A04	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	68
A05	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	36
A06	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	68
A07	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	70
A08	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
A09	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	74
A10	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
A11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
A12	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	29
A13	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
A14	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	54
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
A16	5	4	3	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
A17	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	72
A18	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	58
A19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	5	4	5	5	57
A20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
A21	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
A22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
A23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	75
A24	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
A25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
A26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	72
A27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	73
A28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	50
A29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
A30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
A32	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	64
A33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
A34	4	3	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	61
A35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
A36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
A38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	76
A39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
A40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
A41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL						

A01	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
A02	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	41
A03	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
A04	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
A05	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	23
A06	4	4	4	5	2	4	2	4	2	4	35
A07	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
A08	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	28
A09	4	5	5	5	5	2	5	4	4	1	40
A10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A11	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
A12	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
A13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A14	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
A15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A17	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
A18	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	42
A19	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
A20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
A22	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
A23	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	38
A24	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	36
A25	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
A26	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
A27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
A28	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
A29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
A30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A31	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
A32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
A33	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
A34	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
A35	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
A36	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	42
A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A38	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	41
A39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A41	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	44

Tabel 4.17 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.065	2	125.532	24.545	.000 ^b
	Residual	291.519	57	5.114		
	Total	542.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Desentralisasi, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
Data diolah 2025

Gambar 4.3 Gambar Uji F

