

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PGN SOLUTION**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (SAk)
Program Studi Akuntansi*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**NAMA : ISMA YUNITA
NPM : 2005170040
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN**

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Kamis, Tanggal 01 Agustus 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ISMA YUNITA
 N P M : 2005170040
 Program Studi : AKUNTANSI
 Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KETIDAKPASTIAN TERHADAP KINERJA MANAJEMEN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL PADA PGN SOLUTION

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(HENNY ZURIKA LUBIS, S.E., M.Si.)

(M. FAHMI PANJAITAN, S.E., M.Si.)

Pembimbing

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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., C.A.)

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ISMA YUNITA
NPM : 2005170040
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Penelitian : Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening pada PGN Solution

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 2024

Pembimbing

Irfan, SE, M.M., Ph.D
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Assoc. Prof. Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si




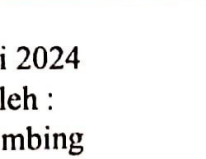


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Isma Yunita
NPM : 2005170040
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Nama Dosen Pembimbing : Irfan, SE, M.M., Ph.D
Judul Penelitian : Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening pada PGN Solution

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Deskripsi dan Analisis & Pembahasan		
Bab 5	Keimpulan & Saran		
Daftar Pustaka	Mardelby		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc: Sidy Meja Hijau		

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si

Medan, 20 Juni 2024

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

Irfan, SE, M.M., Ph.D



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Isma Yunita
NPM : 2005170040
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening pada PGN Solution

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi 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 skripsi 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.

Medan, Juli 2024
Saya yang menyatakan



Isma Yunita

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PGN SOLUTION

**ISMA YUNITA
NPM : 2005170040**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: yunitaisma726@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial dengan Desentralisasi sebagai variabel intervening Pada PGN Solution secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PGN Solution yang jumlahnya 41 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sampling jenuh yang berjumlah 41 orang karyawan PGN Solution. 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 Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Desentralisasi. Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Desentralisasi. Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Dan secara tidak langsung Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dengan Desentralisasi sebagai variabel intervening. Ketidakpastian Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial dengan Desentralisasi sebagai variabel intervening Pada PGN Solution.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY ON PERFORMANCE MANAGERIAL WITH DECENTRALIZATION AS INTERVENING VARIABLES IN PGN SOLUTION

ISMA YUNITA
NPM : 2005170040

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: yunitaisma726@gmail.com

The aim of this research is to test and analyze the influence of the *Management Accounting Information System and Environmental Uncertainty on Managerial Performance with Decentralization as an intervening variable at PGN Solution directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study was all PGN Solution employees, totaling 41 people. The sample in this study used a saturated sampling formula, totaling 41 PGN Solution employees. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that the Management Accounting Information System directly has a significant effect on Managerial Performance. Environmental uncertainty has a significant effect on Managerial Performance. Management Accounting Information Systems have a significant effect on Decentralization. Environmental Uncertainty has a significant effect on Decentralization. Decentralization has a significant effect on Managerial Performance. And indirectly, the Management Accounting Information System has no effect on Managerial Performance with Decentralization as an intervening variable. Environmental uncertainty has no significant effect on managerial performance with decentralization as an intervening variable at PGN Solution.*

Keywords: Management Accounting Information System, Environmental Uncertainty, Managerial Performance and Decentralization

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PGN Solution”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad S.A.W. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Proposal ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Terkhusus dan sangat istimewa untuk orang tua penulis tercinta dan terkasih, rasa hormat yang tulus penulis ucapkan terima kasih banyak untuk Ayahanda tercinta **Alm Ismail Marzuki** dan Ibunda **Rosmida Br Sinulingga** tercinta yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati

mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE.,M.M.,M.Si., CMA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si.**, selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si.**, selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Assoc Prof Dr. Hj. Zulia Hanum S.E, M.Si.**, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Riva Ubar, S.E, M.Si., Ak., CA., CPA** selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Irfan SE, M.Si, Phd** selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal
8. Ibu **Fitriani Saragih, SE. M.Si** selaku dosen Penasehat Akademik
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam Skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga proposal ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Juni 2024
Penulis

ISMA YUNITA
NPM 2005170040

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Kinerja Manajerial	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Manajerial	12
2.1.1.2. Tujuan Kinerja Manajerial	13
2.1.1.3. Tingkatan Kinerja Manajerial	15
2.1.1.4. Indikator Kinerja Manajerial	15
2.1.2. Desentralisasi	18
2.1.2.1. Pengertian Desentralisasi	18
2.1.2.2. Keunggulan dan Kelemahan Desentralisasi.....	20
2.1.2.3. Faktor Faktor Desentralisasi	22
2.1.2.4. Indikator Desentralisasi.....	25
2.1.3. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	26
2.1.3.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	26
2.1.3.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	27
2.1.3.3. Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	28
2.1.4. Ketidakpastian Lingkungan	30
2.1.4.1. Pengertian Ketidakpastian Lingkungan	30

2.1.4.2. Faktor Faktor Ketidakpastian Lingkungan.....	31
2.1.4.3. Indikator Ketidakpastian Lingkungan.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Konseptual	37
2.4 Hipotesis	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1. Pendekatan Penelitian	43
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Definisi Oprasional	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN	60
4.1. Hasil Penelitian	60
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.1.2 Identitas Responden	60
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.1.3 Hasil Analisis Data	71
4.2. Pembahasan	82
BAB 5 PENUTUP	93
5.1. Kesimpulan	93
5.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	44
Tabel 3.2 Variabel	46
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	47
Tabel 3.4 Uji Validitas	49
Tabel 3.5 Uji Realibilitas	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2 Umur Responden	61
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	61
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	62
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Manajerial	63
Tabel 4.6 Skor Angket Desentralisasi	66
Tabel 4.7 Skor Angket Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	68
Tabel 4.8 Skor Angket Ketidakpastian Lingkungan.....	69
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif	71
Tabel 4.10. Analisis Validitas Konvergen	73
Tabel 4.10. Validitas dan Realibilitas Konstruk	74
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	75
Tabel 4.12. Hipotesis Pengaruh langsung.....	77
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung.....	79
Tabel 4.14. R Square	80
Tabel 4.15. F Square	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	54
Gambar 4.1 PLS Algoritma	72
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi kinerja manajerial merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan, hal ini dikarenakan kinerja manajerial yang baik dapat menjadi suatu ukuran keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya. Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen. Kinerja manajerial merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Deliani et al., 2021)

Kinerja manajemen yang efektif sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan karena kinerja tersebut menunjukkan sejauh mana perusahaan mencapai tujuannya, aspek penting dalam meningkatkan manajemen adalah meningkatkan efektivitas manajer (Asystasia & Siregar, 2024) Kinerja manajerial merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh manajer sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu (Ilmy et al., 2021).

Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor-faktor manajerial. Untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja manajerial tentu sangat diperlukannya pengendalian. Pengendalian dilakukan oleh seorang pimpinan yang disebut dengan manajer. Seorang manajer yang baik ialah manajer yang mengerti konsep tentang kinerja manajerial serta dapat menerapkannya dengan baik dan juga mempertanggungjawabkannya. Kinerja manajerial

merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wijaya, 2021)

Kinerja manajerial merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lubis & Syafira, 2021). 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 (Alpi & Donggoran, 2022).

Kinerja manajerial yang berkualitas akan terbentuk bila perusahaan memiliki informasi yang dapat diandalkan. Dengan adanya informasi yang andal akan meningkatkan kemampuan manajer untuk memahami keadaan lingkungan yang sebenarnya dan berfungsi pula dalam mengidentifikasi aktivitas yang relevan. Kinerja manajerial merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh manajer sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor – faktor manajerial (Adnantara, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah Desentralisasi. 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 (Natasha, 2017). Desentralisasi menunjukkan keseimbangan yang tepat antara sentralisasi dan desentralisasi dalam sebuah manajemen atau organisasi. Suatu organisasi tidak boleh sepenuhnya tersentralisasi atau terdesentralisasi, harus ada kecocokan antara keduanya tergantung pada ukuran, sifat dan lokasi organisasi ataupun bisnis. Manajemen harus memegang wewenang untuk mengambil keputusan penting organisasi tetapi adapula wewenang dan tanggung jawab yang harus didelegasikan kepada karyawan tingkat bawah untuk mengambil keputusan pula (Rahmat & Oktavianti, 2022).

Desentralisasi juga akan tergantung pada informasi sistem akuntansi manajemen karena kedua hal tersebut berpengaruh positif. Pengaruh positif tersebut terjadi apabila ada interaksi yang terjadi dapat seimbang. Dampak interaksi antara karakteristik dari masing-masing informasi sistem akuntansi manajemen dengan desentralisasi akan terasa semakin positif apabila dalam tingkat desentralisasi yang sangat tinggi manajer didukung pula dengan tingkat ketersediaan sistem akuntansi manajemen yang semakin tinggi (Hasan & Randi, 2020).

Pengaruh tersebut terjadi karena dengan adanya desentralisasi, para manajer diberikan hak untuk mengambil keputusan-keputusan oleh atasannya dan mengimplementasikan keputusan tersebut. Disisi lain manajer juga akan bertanggung jawab atas keputusan-keputusan yang telah diambilnya. Dengan demikian manajer memerlukan informasi sebagai dasar untuk menentukan keputusan, sehingga kebijakan yang diambilnya berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan. Sebab dalam organisasi yang menganut sistem

sentralisasi, manajer menengah dan manajer pengawas atau bawahan hanya menjalankan tugas atau perintah dari atasannya saja dan tidak berwenang mengambil keputusan-keputusan, sehingga manajer menengah dan pengawas atau karyawan dalam organisasi yang menganut sistem sentralisasi membutuhkan informasi yang lebih sedikit dan tentunya organisasi yang menganut sistem desentralisasi membutuhkan informasi yang lebih banyak.

Perbedaan tingkat desentralisasi akan menyebabkan perbedaan terhadap tingkat kebutuhan informasi. Kondisi tersebut menimbulkan perlunya mempertimbangkan suatu keselarasan antara tingkat desentralisasi dengan tingkat ketersediaan informasi sistem akuntansi manajemen. Apabila perusahaan memiliki tingkat desentralisasi yang tinggi perlu didukung pula dengan informasi sistem informasi akuntansi manajemen manajemen yang baik dan handal. Kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat keputusan akan mempengaruhi kualitas keputusan yang akan diambil dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. (Ishak, 2021)

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja manajerial adalah Sistem informasi akuntansi manajemen . Pada era globalisasi dan era revolusi industri 4.0 seperti sekarang informasi sangatlah diperlukan untuk suatu organisasi manajemen. Informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat. Informasi sangat bernilai potensial karena informasi berkontribusi langsung terhadap berbagai tindakan yang akan dijadikan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan manajemen. Perusahaan sekarang ini cenderung menggunakan sistem informasi berbasis komputer karena lebih memudahkan kinerja manajemen. Di bidang akuntansi, pemanfaatan sistem

pemrosesan informasi akuntansi berbasis komputer banyak ditawarkan dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi para penggunanya dan menghasilkan informasi yang dipercaya, relevan, tepat waktu, lengkap, dapat dipahami dan teruji (Hadiyat, 2020)

Sistem informasi akuntansi manajemen berperan penting dalam aktivitas bisnis guna menangani kegiatan operasional perusahaan dalam memenuhi kebutuhan manajemen dalam pengambilan keputusan, sistem informasi akuntansi manajemen dirancang guna memberikan kemudahan perusahaan dalam menjamin semua transaksi yang telah dicatat secara tepat, valid, akurat dan dapat melindungi aktivitas perusahaan yang efektif dan efisien. Sistem informasi akuntansi manajemen tidak hanya di perlukan oleh pihak manajemen intern perusahaan saja tetapi juga ada pihak-pihak yang memerlukan informasi akuntansi lainnya seperti pemegang saham, para kreditor, aparaturn pemerintahan, dan pengusaha perpajakan. Karakteristik informasi yang bermanfaat berdasarkan persepsi para manajerial sebagai pengambil keputusan dikategorikan kedalam empat sifat yaitu *broadscope*, *timeliness*, *aggregation*, dan *integration* .

Akuntansi adalah bahasa bisnis, yang digunakan setiap organisasi sebagai bahasa komunikasi saat berbisnis, yang pada dasarnya merupakan sistem informasi (Susanto, 2017). Akuntansi yang sudah berubah karena perkembangan teknologi, menjadi sistem informasi yang menyediakan laporan kepada para penggunanya mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan Sistem informasi yang baik adalah sistem yang mampu menghasilkan kinerja dan manfaat bagi penggunanya (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Bagi suatu perusahaan, sistem informasi akuntansi (SIA) dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah

data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi risiko saat mengambil keputusan

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu komponen atau sub sistem dari suatu organisasi yang mempunyai tanggungjawab dan atas penyiapan informasi keuangan. Sistem informasi pada dasarnya dapat dioperasikan tanpa menggunakan komputer, akan tetapi kehadiran komputer dalam menangani tugas-tugas manusia dalam suatu sistem memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang kelancaran sebuah sistem, sehingga informasi yang dibutuhkan oleh manajemen dapat disajikan dengan cepat dan tepat waktu (Mardia et al., 2021).

Tingkat kesuksesan perusahaan bukan hanya diukur dari kinerja manajerial, desentralisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen manajemen, namun juga mampu dari ketidakpastian lingkungan. Kesuksesan perusahaan juga erat kaitannya dengan ketidakpastian lingkungan. Ketidakpastian lingkungan merupakan hal yang berhubungan dengan faktor eksternal kinerja manajerial. Ketidakpastian lingkungan dapat digambarkan sebagai rasa ketidakmampuan manajer untuk memprediksi sesuatu secara akurat. Ketidakpastian lingkungan berhubungan faktor-faktor lingkungan dalam pengambilan keputusan. Ketidakpastian lingkungan berhubungan dengan ketidakmampuan untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari keputusan yang diambil. Hal ini menyebabkan besarnya kerugian yang diderita akibat kesalahan dalam mengambil keputusan tidak dapat diidentifikasi secara jelas.

Ketidakpastian lingkungan akan berbanding terbalik dengan kemampuan memprediksi keadaan yang akan terjadi. Ketidakpastian lingkungan merupakan keadaan dimana organisasi (atau pimpinannya) tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai keadaan lingkungannya, sehingga akan menyebabkan timbulnya kesulitan dalam memperkirakan perubahan-perubahan lingkungan yang akan terjadi, ketidakpastian ini menyebabkan tindakan-tindakan yang akan diambil oleh organisasi mempunyai risiko kegagalan yang tinggi.(Akhmad & Jauhar, 2013)..

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan, PGN Solution sebagai perusahaan milik Negara (BUMN) memiliki siklus pergantian manajer yang cukup cepat, biasanya para manajer sering dimutasikan dari satu daerah ke daerah lain. Ketika terjadi pergantian manajer otomatis terjadi perubahan orang-orang dalam struktur organisasi, hal ini dapat berakibat baik dengan peningkatan produksi dan dapat juga berakibat negative dengan penurunan hasil. Pergantian manajer suatu perusahaan dapat mempengaruhi keharmonisan kerja karena manajer yang masuk masih memerlukan proses adaptasi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi keefektifan kerja perusahaan.

Dari informasi awal yang diterima diketahui perusahaan ini sebenarnya telah menerapkan desentralisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, akan tetapi di dalam penerapan desentralisasi tersebut tidak sepenuhnya dapat dijalankan karena di dalam penentuan yang akan dijalankan, manajer tidak dapat langsung mengambil keputusan akan tetapi terlebih dahulu berkoordinasi dengan pimpinan perusahaan. Menurut informasi dari manajer, perusahaan masih kurang mempercayai langkah – langkah yang akan dilakukan manajer sehingga setiap keputusan harus berkoordinasi kepada perusahaan induk.

Dengan diterapkannya sistem desentralisasi kepada anak perusahaan, seharusnya diikuti dengan penggunaan sistem informasi yang baik pula untuk memudahkan segala aktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PGN Solution”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja manajerial yang berubah rubah disebabkan para manajer sering berganti ganti
2. Manajer puncak yang lebih desentralisasi dengan menginginkan pengawasan pusat yang kuat. Hal ini mempengaruhi kesediaan manajemen puncak untuk mendelegasikan wewenangnya dalam hal-hal tertentu
3. Sistem informasi akuntansi manajemen masih belum sepenuhnya dapat diakses
4. Keterlambatan penyesuaian kondisi lingkungan dan ketidakcukupan informasi dimasa yang akan datang yang berguna untuk pengambilan keputusan bagi para manajer.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini

dengan hanya meliputi sistem informasi akuntansi manajemen, ketidakpastian lingkungan dan desentralisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution?
2. Apakah ada pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution?
3. Apakah ada pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap desentralisasi pada PGN Solution?
4. Apakah ada pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap desentralisasi pada PGN Solution?
5. Apakah ada desentralisasi terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution?
6. Apakah ada pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening PGN Solution?
7. Apakah ada pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening PGN Solution?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution.

2. Untuk menguji pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution.
3. Untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap desentralisasi pada PGN Solution.
4. Untuk menguji pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap desentralisasi pada PGN Solution
5. Untuk menguji desentralisasi terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution.
6. Untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening PGN Solution.
7. Untuk menguji pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening PGN Solution.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan

ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening.

.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

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).

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 meningkatkan 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 et al., 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 & 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 (Amalia et al., 2019).

Menurut (Nainggolan, 2015) kinerja sebuah organisasi yang baik tentunya akan ditopang dengan kemampuan manajerial yang baik dari para manajer puncak, maupun manajer tingkat bawahnya. Sebaliknya jika kemampuan manajerial yang tidak baik cenderung akan menghasilkan sebuah kinerja organisasi yang buruk.

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 & 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 & Freeman, 2014)

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 peningkatan 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, 2019) 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. Indikator Kinerja Manajerial

Menurut (Hidayati, 2017) Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan 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 et al., 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, realistik, menantang dan memiliki rentang waktu yang jelas.
3. Kiprah manajer diluar perusahaan Intensitas manajer dalam mewakili perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar perusahaan menunjukkan kepercayaan perusahaan terhadap manajer tersebut. Kepercayaan tersebut tidak serta merta muncul begitu saja, tetapi muncul atas kinerja yang baik dari manajer itu sendiri. Peranan manajer dalam mewakili perusahaan dapat menjadi salah satu indikator tingkat kinerja manajer tersebut.

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 et al., 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, 2019) menyatakan desentralisasi adalah konsep yang lebih luas dan berhubungan dengan seberapa jauh manajemen puncak mendelegasikan wewenang ke bawah ke divisi-divisi, cabang-cabang, atau satuan-satuan organisasi tingkat lebih bawah lainnya. Desentralisasi juga merupakan pendelegasian wewenang dalam membuat keputusan dan kebijakan kepada manajer atau orang-orang yang berada pada level bawah dalam suatu struktur organisasi dan dapat memperbaiki serta meningkatkan efektifitas dan produktifitas suatu organisasi.

Menurut (Utami & 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 & Brewer, 2000) 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 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, 2019) 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 & Freeman, 2014) 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 (James dan Edward, 1994).

2.1.2.4. Indikator Desentralisasi

Menurut (Muliani et al., 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 Pengertian 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 & 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 et al., 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 & 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 et al., 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 et al., 2016) adapun indikator sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Relevan (*Relevance*)

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*)

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*),

Daya banding (*comparability*) yaitu informasi akuntansi yang dapat dibandingkan dengan menyajikan kesamaan dan perbedaan dasar dalam perusahaan.

4. Konsistensi (*consistency*)

Konsistensi (*consistency*) yaitu keseragaman dalam penetapan kebijakan dan prosedur akuntansi yang tidak berubah dari periode ke periode.

2.1.4 Ketidakpastian Lingkungan

2.1.4.1 Pengertian Ketidakpastian Lingkungan

Organisasi yang sukses akan selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungannya dan secara proaktif merubah lingkungannya. Jika diterapkan dalam pengawasan akuntansi, ketidakpastian lingkungan diukur dengan melihat pengaruhnya terhadap penggunaan informasi dan karakteristik informasi. Suatu kondisi lingkungan yang pasti dengan mudah dapat diprediksi tidak terlalu berpengaruh terhadap terhadap kinerja sedangkan pada kondisi lingkungan yang tidak pasti lebih sulit untuk diprediksi.

Menurut (Animah, 2021) Ketidakpastian lingkungan yang dimaksud adalah persepsi responden atas ketidakmampuan individu untuk menilai probabilitas dirinya sebesar keputusan yang telah dibuat, akan gagal atau berhasil yang disebabkan karena kesulitan untuk memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi. Dalam kondisi ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan yang tinggi, informasi merupakan komoditas yang sangat berguna sekali dalam proses kegiatan perencanaan dan kontrol dalam suatu organisasi.

Menurut (Indriyanti et al., 2020) Ketidakpastian lingkungan diidentifikasi sebagai variabel konstektual dalam sistem akuntansi. Namun dalam kondisi yang tidak pasti proses perencanaan dan pengendalian akan menjadi lebih sulit dan banyak menghadapi masalah ada kejadian di masa yang akan datang sulit untuk diperkirakan.

Menurut (Ilmy et al., 2021) Ketidakpastian merupakan suatu faktor dari situasi yang dihadapi oleh sebagian besar manajer pada organisasi yang sulit untuk diperkirakan. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpastian adalah hasil dari

keputusan yang telah dibuat mungkin akan berbeda dari apa yang telah diperkirakan saat pengambilan keputusan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan merupakan keadaan dimana manajer tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai lingkungannya sehingga nantinya akan menimbulkan ketidakmampuan/kesulitan dalam memprediksi perubahan lingkungan di masa yang akan datang dan akan berdampak pada turunnya kinerja.

2.1.4.2 Faktor Faktor Ketidakpastian Lingkungan

Menurut (Robbins, 2015) Bagi suatu organisasi, sumber utama ketidakpastian berasal dari lingkungan, perubahan lingkungan yang terdiri dari:

1. Pesaing
2. Konsumen
3. Pemasok
4. Regulator
5. Teknologi yang dibutuhkan

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Faktor-faktor dan kekuatan yang berada diluar organisasi yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi adalah:

1. Lingkungan spesifik

Meliputi kekuatan eksternal yang secara langsung mempengaruhi keputusan manajer dan secara relevan dengan pencapaian sasaran organisasi. Kekuatan umum yang membentuk lingkungan spesifik adalah pelanggan, pemasok, pesaing, dan kelompok kepentingan masyarakat.

2. Lingkungan Umum

Meliputi kondisi ekonomi, politik/hukum, sosialbudaya, demografis, teknologi, dan global secara luas.

2.1.4.3 Indikator Ketidakpastian Lingkungan

Menurut (Animah, 2021) Indikator untuk mengukur variabel ketidakpastian lingkungan yaitu :

1. Ketidakpastian lingkungan tinggi (sulit diprediksi), dan tidak dapat memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah; seperti kelangkaan sumber daya dan perubahan lingkungan yang dinamis dan kompleks.
2. Ketidakpastian Lingkungan yang rendah (mudah diprediksi). Seperti; lingkungan relatif stabil, manajemen dapat memprediksi keadaan sehingga langkah-langkah yang akan diambil dapat direncanakan dengan lebih akurat. Dimensi yang diukur meliputi; ekonomi, teknologi, persaingan, pelanggan dan lingkungan perusahaan.

Menurut (Y. Yazid, 2019) juga mendefinisikan ketidakpastian tugas dengan dua dimensi sebagai berikut:

1. *Task Variability*

Adalah sejumlah kasus yang luar biasa atau yang diharapkan atau kejadian yang tidak tertanggulangi.

2. *Task Analyzability*

Adalah pengetahuan atau pemahaman yang kongkrit mengenai suatu kegiatan dan tingkat kompleksitas proses pelaksanaan tugas.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk memberi kejelasan mengenai penelitian yang dilakukan maka berikut akan disajikan penelitian terdahulu yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	(Aritonang et al., 2021)	Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variable Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Hasil akhir yang dapat ditarik dari hasil pemeriksaan tersebut adalah: Kerentanan lingkungan mempengaruhi proses kerangka data pembukuan administrasi. Semakin baik kerentanan ekologis yang dapat diakses, semakin baik siklus kerangka data pembukuan administrasi.	NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial
2	(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
3	(Febrianti & Fitri, 2019)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Desentralisasi	Broad scope berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 2) Timeliness berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 3) Aggregation berpengaruh signifikan positif terhadap	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi

		Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Banda Aceh)	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.	
4	(Adnantara, 2020)	Pengaruh Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Intervening	Desentralisasi tidak memiliki 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	Juara: Jurnal Riset Akuntansi

			SAM mampu memediasi hubungan antara ketidakpastian lingkungan dan kinerja manajerial sebagai variabel intervening	
5	(Ikhtiyarini & Machmuddah, 2019)	Sistem Akuntansi Manajemen Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial	Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat 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)	Perspektif Akuntansi
6	(Haris et al., 2021)	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidapastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating	<ol style="list-style-type: none"> 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 	Pareso Jurnal

			<p>manajemendan desentralisasi secara simultan terhadap kinerja manajerial</p> <p>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.</p>	
7	(Merna, 2020)	<p>Pengaruh Sistem Desentralisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Yang Dimoderasi Oleh Asimetri Informasi: Kata Kunci: Sistem Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Kinerja Manajerial, Asimetri Informasi</p>	<p>1. Sistem desentralisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial perusahaan.</p> <p>2. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial perusahaan</p> <p>3. Asimetri Informasi memperkuat pengaruh Sistem Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial</p>	Jurnal Akuntansi
8	(Indriyanti et al., 2020)	<p>Pengaruh Interaksi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, Dan Agregat Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Interaksi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi dan Agregat Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.</p>	e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi
9	(Ilmy et al., 2021)	<p>Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja</p>	<p>Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Kantor</p>	Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi

		Manajerial Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura	Cabang Jayapura. Hal ini berarti sistem akuntansi manajemen merupakan faktor pendukung dan penentu baik dan tidaknya kinerja manajer	
--	--	---	--	--

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah hasil secara periodic operasional suatu manajer berdasarkan sasaran, standard kriteria yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh kinerja manajerial yang baik diperlukan indikator yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervise dan staffing. Suatu perusahaan yang didukung dengan. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang baik dapat meningkatkan kinerja manajerial. SIAM merupakan sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna. Perusahaan mendesain sistem informasi akuntansi manajemen untuk membantu organisasi melalui para manajer dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengambilan keputusan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afriantoni & Erwati, 2019) (Inapty & Martiningsih, 2016), (Animah, 2021) (Nainggolan, 2015), (Paramitha & Mulyadi, 2017), dan (Animah et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

2.3.2. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial

Ketidakpastian lingkungan yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor penting karena kondisi demikian dapat menyulitkan perencanaan dan pengen

dalian. Perencanaan menjadi bermasalah dalam situasi operasi yang tidak pasti karena tidak terprediksinya kejadian masa mendatang. Ini berarti bahwa semakin tinggi ketidakpastian lingkungan akan semakin menurunkan kinerja manajerial. Organisasi yang sukses akan selalu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungannya dan secara proaktif merubah lingkungannya. Organisasi harus mengelola ketidakpastian lingkungan untuk menjadi efektif. Ada dua strategi dasar untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan yang tinggi yaitu mengadaptasi organisasi dengan perubahan-perubahan lingkungan untuk membuatnya lebih harmonis dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi.

Setiap organisasi memiliki pandangan yang berbeda terhadap kondisi lingkungan yang dihadapinya. Hal ini dikarenakan, penilaian organisasi terhadap ketidakpastian yang dihadapi tergantung pada masing-masing persepsi manajemen serta kemampuannya dalam menilai dan memperkirakan situasi yang akan terjadi di masa yang akan datang. Semakin manajemen mampu memprediksi kondisi ketidakpastian di masa yang akan datang, maka semakin kecil persepsi manajemen mengenai ketidakpastian lingkungan

Penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang et al., 2021),(Gulo, 2022), (Afriza & Fitriah, 2021), (Animah, 2021), yang menyimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

2.3.3. 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 & Erwati, 2019) (Inapty & Martiningsih, 2016), (Animah, 2021) (Nainggolan, 2015), (Paramitha & Mulyadi, 2017), dan (Animah et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

2.3.4. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial

Ketidakpastian lingkungan yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor penting karena kondisi demikian dapat menyulitkan perencanaan dan pengendalian. Perencanaan menjadi bermasalah dalam situasi operasi yang tidak pasti karena tidak terprediksinya kejadian masa mendatang. Ini berarti bahwa semakin tinggi ketidakpastian lingkungan akan semakin menurunkan kinerja manajerial (Aulia, 2020).

Organisasi yang sukses akan selalu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungannya dan secara proaktif merubah lingkungannya (Karo-Karo et al., 2023). Organisasi harus mengelola ketidakpastian lingkungan untuk menjadi efektif. Ada dua strategi dasar untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan yang tinggi yaitu mengadaptasi organisasi dengan perubahan-

perubahan lingkungan untuk membuatnya lebih harmonis dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi (Hafsah & Hanum, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang et al., 2021),(Gulo, 2022), (Afriza & Fitriah, 2021), (Animah, 2021), yang menyimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

2.3.5. Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

Menurut (Mulyadi, 2019) 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 & Muhdi, 2018), (Gulo, 2022), (Hasan & Randi, 2020), (Rahmat & Oktavianti, 2022), dan (Wijaya, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

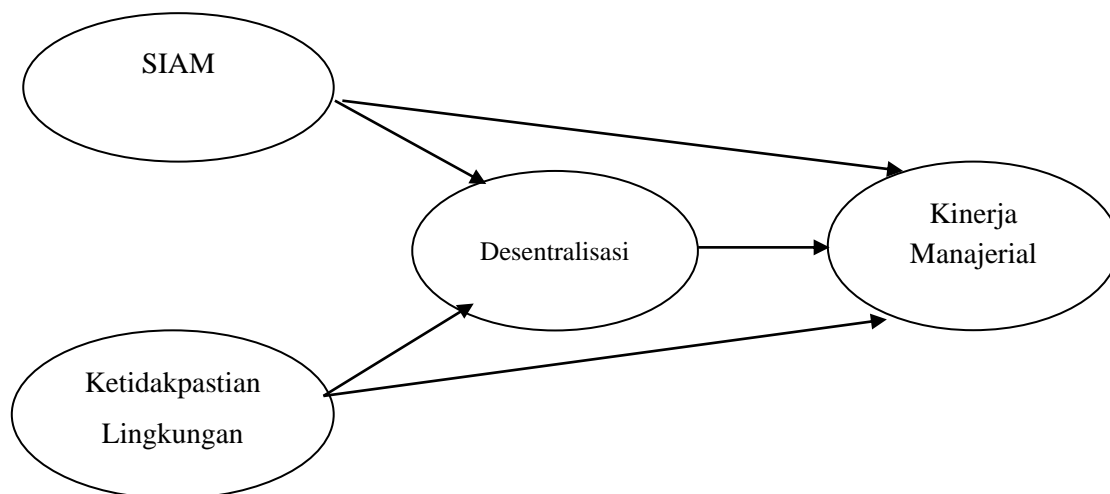
2.3.6. Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening.

Desentralisasi sebagai variabel moderasi juga dapat mempengaruhi sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial apabila penerapan desentralisasi pada suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik maka sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan kinerja manajerial, namun apabila desentralisasi tidak dijalankan dengan baik pula maka SIAM berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

2.3.7. Pengaruh ketidakpastian lingkungan akuntansi terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening

Ketidakpastian lingkungan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan. Keterkaitan ini menunjukkan pada ketidakpastian lingkungan ini berpengaruh pada kinerja yang baik bagi hubungan lingkungan. Berbagai penelitian tentang kewirausahaan menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan memberikan pengaruh, baik pengaruh positif maupun negatif terhadap hubungan antara kinerja perusahaan. Ketidakpastian lingkungan diidentifikasi sebagai variabel kontekstual dalam sistem akuntansi. Namun dalam kondisi yang tidak pasti proses perencanaan dan pengendalian akan menjadi lebih sulit dan banyak menghadapi masalah ada kejadian di masa yang akan datang sulit untuk diperkirakan (Marina, 2009)

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 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 & Hendrayani, 2015)

1. Ada pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution.
2. Ada pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution.
3. Ada pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap desentralisasi pada PGN Solution.
4. Ada pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap desentralisasi pada PGN Solution
5. Ada desentralisasi terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution?
6. Ada pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening PGN Solution
7. Ada pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening PGN Solution

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut (Sugiyono, 2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan variabel Z dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu.

Penelitian ini untuk melihat pengaruh Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PGN Solution. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey, adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PGN Solution, Jl. KL Yos Sudarso Lorong XII No 18 Glugur Kota. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2023 sampai dengan bulan Agustus 2024. Penelitian ini diawali dengan pengamatan sebagai persiapan sampai ketahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih terperinci direncanakan untuk jadwal dan waktu penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023 dan 2024																			
		Nov-Des				Jan				Feb				Mar-Juli				Agustus			
		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.	Seminar Proposal									■											
5.	Riset										■	■	■								
6.	Pengolahan Data													■	■	■	■	■	■	■	■
7.	Sidang Skripsi																				■

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PGN Solution, yang berjumlah 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.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PGN Solution yang berjumlah 41 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015)

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 41 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu

3.4 Definisi 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 empat variabel, yaitu :

1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)
2. Ketidakpastian Lingkungan (X2)
3. Kinerja Manajerial (Y)
4. Desentralisasi (Z)

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 3.1.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi 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, 2017)	Ordinal
Desentralisasi (Z)	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 et al., 2021)	Ordinal
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X₁)	Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajer. Menurut (Animah et al., 2021)	1. Broadscope 2. Agregastion 3. Integration 4. Timeliness Menurut (Ilmy et al., 2021)	Ordinal
Ketidakpastian lingkungan (X₂)	Ketidakpastian lingkungan diidentifikasi sebagai variabel konstektual dalam sistem akuntansi Menurut (Indriyanti et al., 2020)	1. Ketidakpastian lingkungan tinggi 2. Ketidakpastian Lingkungan yang rendah Menurut (Animah, 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 pegawai PT. PGN Solution 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, 2019). 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

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2019). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu tentukan hipotesis

H₀: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H_a: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Setelah menentukan hipotesis H₀ dan H_a, 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, 2019). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung < r 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., 2018).

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 (Z)	Z.1	0.878	0.3081	Valid
	Z.2	0.779	0.3081	Valid
	Z.3	0.900	0.3081	Valid
	Z.4	0.899	0.3081	Valid
	Z.5	0.913	0.3081	Valid
	Z.6	0.851	0.3081	Valid
	Z.7	0.821	0.3081	Valid
	Z.8	0,727	0.3081	Valid
	Z.9	0,811	0.3081	Valid
	Z.10	0,777	0.3081	Valid
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	X1.1	0.917	0.3081	Valid
	X1.2	0.858	0.3081	Valid
	X1.3	0.821	0.3081	Valid
	X1.4	0.885	0.3081	Valid
	X1.5	0.896	0.3081	Valid
	X1.6	0.874	0.3081	Valid
	X1.7	0,856	0.3081	Valid
	X1.8	0,933	0.3081	Valid
Ketidakpastian Lingkungan (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

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
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.
4. Nilai validitas untuk variabel Ketidakpastian Lingkungan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.3081 maka semua indikator pada variabel Ketidakpastian Lingkungan dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2019). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.6.

Cronbach Alpha yang baik adalah yang makin mendekati Pada penelitian ini pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan kepada pegawai PT. PGN

Solution. Adapun tujuan dari uji reliabilitas adalah digunakan dalam mengetahui kehandalan instrument penelitian (Juliandi et al., 2018).

Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Manajerial	0,975	Realibilitas Baik
2	Desentralisasi	0,952	Realibilitas Baik
3	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,958	Realibilitas Baik
4	Ketidakpastian Lingkungan	0,944	Realibilitas Baik

1. Kinerja Manajerial memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,975 > 0,600$ maka variabel Kinerja Manajerial adalah reliabel
2. Desentralisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,952 > 0,600$ maka variabel Desentralisasi adalah reliabel.
3. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,958 > 0,600$ maka variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah reliabel
4. Ketidakpastian Lingkungan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,944 > 0,600$ maka variabel Ketidakpastian Lingkungan adalah reliabel

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam suatu penelitian menggunakan dua pendekatan statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. (Sugiyono, 2019) mendefinisikan 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 (\bar{X}) adalah nilai rata-rata.
- b. Modus (M_o) adalah nilai varian yang memiliki frekuensi paling tinggi.
- c. Median (M_e) 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 penilaian 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:

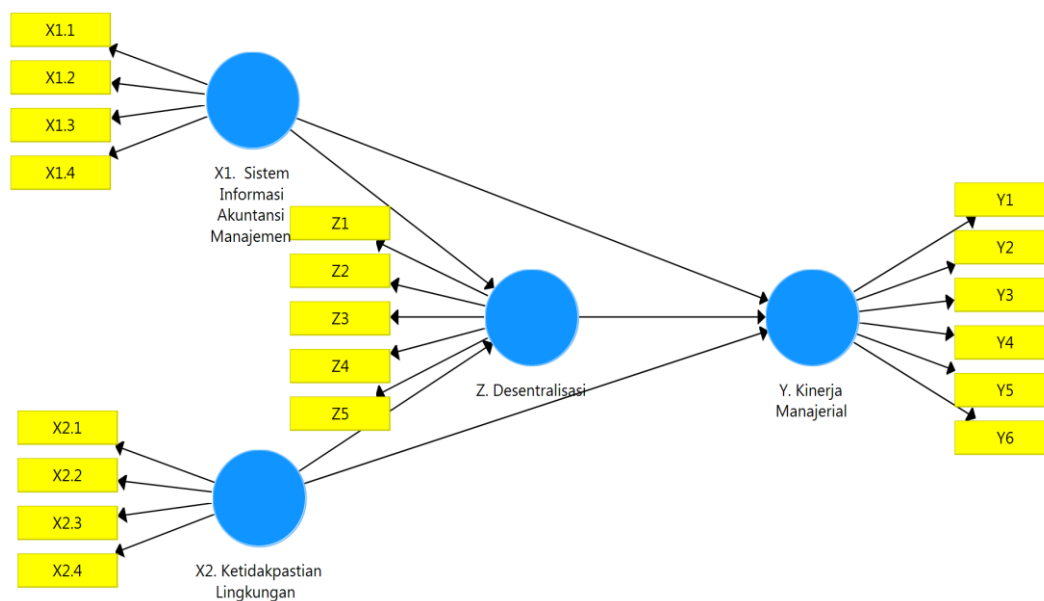
$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

3.6.2. Uji Hipotesis

Analisis SEM (Structural Equation Modelling)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS.3 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 reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Menurut (Ghozali, 2016) 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. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)
2. Ketidakpastian Lingkungan (X2)
3. Kinerja Manajerial (Y)
4. Desentralisasi (Z)

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 score 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 reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50.

Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha. Nilai yang diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk. (Ghozali, 2016). 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 refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih

dari 0,70 % dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2016) 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 konstruk lainnya 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, 2016). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum IV(\epsilon)}$$

Dimana λ , adalah component loading ke indikator ke $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$. Jika semua indikator di' stdanardized, maka ukuran ini sama dengan Average Communalities dalam blok (Ghozali, 2016). 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, 2016). Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka Composite reliability dapat dihitung dengan rumus:

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

Dimana A, adalah component loading ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i$. 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. Pc sebagai ukuran internal consistence hanya dapat digunakan untuk konstruk reflektif indikator menurut (Ghozali, 2016).

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 konstruk 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 X1 terhadap Y
2. Pengaruh X2 terhadap Y
3. Pengaruh X1 terhadap Z

4. Pengaruh X2 terhadap Z
5. Pengaruh Z terhadap Y
6. Pengaruh X1 terhadap Y dengan Z sebagai variabel Intervening
7. Pengaruh X2 terhadap Y dengan Z sebagai variabel Intervening

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., 2018)

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/burukJulidani (2015). 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 $f\text{-square} = 0,15$ maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 3) Jika nilai $f\text{-square} = 0,35$ maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel Kinerja Manajerial, 10 pernyataan untuk Desentralisasi, 8 pernyataan untuk Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, dan 8 pernyataan untuk Ketidakpastian Lingkungan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 41 orang responden karyawan PGN SOLUTION 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	Persentase
1	Laki Laki	27	65,85 %
2	Perempuan	14	34,15 %
TOTAL		41	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 27 (65,85%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 14 (34,15%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan PGN SOLUTION.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
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 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden 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 PGN SOLUTION.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden

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

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden 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-1 pada karyawan PGN SOLUTION.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
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 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 9 orang (21,95%), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 17 orang (41,46%), lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 15 orang (36,59%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 5 sampai 10 tahun pada karyawan PGN SOLUTION.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Manajerial, Desentralisasi, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan. 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 PGN SOLUTION 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)											
	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 Penelitian Diolah (2024)

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

1. Jawaban responden Saya berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (51.22%).
2. Jawaban responden Saya berperan dalam penganggaran, merancang prosedur, pemrograman, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 orang (36,59%).

3. Jawaban responden Saya berperan dalam pengumpulan dan penyiapan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (41.46%).
4. Jawaban responden Saya berperan dalam mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 16 orang (39.02%)
5. Jawaban responden Saya ikut berperan dalam tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (41.46%)
6. Jawaban responden Saya ikut berperan dalam menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (41.46%)
7. Jawaban responden Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja maupun kerja yang diamati pada unit/sub unit saya., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (41.46%)
8. Jawaban responden Saya berperan dalam penilaian catatan hasil dan penilaian laporan keuangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43.90%)
9. Jawaban responden Saya berperan dalam mengelola/mengatur pegawai pada unit/sub unit saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43.90%)
10. Jawaban responden Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan

kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (36.59%)

11. Jawaban responden Saya berperan dalam mewakili organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain diluar organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (51.22%)
12. Jawaban responden Saya berperan dalam mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43.90%)
13. Jawaban responden Saya selalu melakukan kegiatan negoisasi dengan beberapa karyawan agar karyawan tetap mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (46.34%)
14. Jawaban responden Saya selalu melakukan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjualan, tawar menawar secara kelompok, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (51.22%)
15. Jawaban responden Saya selalu menugaskan seorang karyawan jika saya berhalangan hadir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43.90%)
16. Jawaban responden Kinerja yang saya lakukan dalam pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan ke masyarakat, mempromosikan tujuan umum perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39.02%)

4.1.3.2 Variabel Desentralisasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PGN SOLUTION diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Desentralisasi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Desentralisasi

No	Jawaban Desentralisasi (Z)											
	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 (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Desentralisasi adalah:

1. Jawaban responden, Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal pengembangan produk / jasa baru., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (53,66%).
2. Jawaban responden, Saya memiliki ide untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,90%)
3. Jawaban responden, Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal pengangkatan dan pemutusan hubungan kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43,90%).

4. Jawaban responden, Saya mengambil keputusan sesuai dengan persetujuan dari bagian lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43.90%)
5. Jawaban responden, Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal penilaian dan pemilihan investasi skala besar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (48.78%).
6. Jawaban responden, Saya mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan investasi yang utama, mayoritas responden menjawab setuju dan setuju sebanyak 19 orang (46.34%).
7. Jawaban responden, Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal pengalokasian anggaran., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (53.66%).
8. Jawaban responden, Saya selalu memberi prioritas pengalokasian anggaran pada bagian yang mengalami kekurangan dana, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (68.29%).
9. Jawaban responden, Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal penentuan harga jual produk, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (41.46%).
10. Jawaban responden, Saya memiliki kebijakan dalam hasil kerja yang akan di dapatkan, responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (56.1%).

4.1.3.3 Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PGN SOLUTION diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

No	Jawaban SIAM (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	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 (2024)

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

1. Jawaban responden Saya yakin bahwa Informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi di masa akan datang., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (51.22%).
2. Jawaban responden Saya yakin informasi tentang perhitungan kemungkinan disebabkan suatu peristiwa di masa yang akan datang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (46.34%)
3. Jawaban responden Saya merasa informasi yang disediakan pada bagian tertentu berlainan dalam sikap organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39.02%)
4. Jawaban responden Saya mendapatkan informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartalan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (45.34%)

5. Jawaban responden Saya merasa tanggung jawab penuh atas keputusan pengaruh keputusan perusahaan dan pengaruh keputusan pihak lain, responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (51.22%).
6. Jawaban responden Saya mendapatkan penuh atas aktivitas dari semua kerjaan tentang target yang dicapai , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (53.66%)
7. Jawaban responden Saya mendapatkan informasi yang dibutuhkan kapan saja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43.90%)
8. Jawaban responden Saya mendapatkan informasi yang diberikan pada saya melalui pemrosesan yang telah diselesaikan atasan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43.90%)

4.1.3.4 Variabel Ketidakpastian Lingkungan

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PGN SOLUTION diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Ketidakpastian Lingkungan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Ketidakpastian Lingkungan

No	Jawaban Ketidakpastian Lingkungan (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	39,02	19	46,34	3	7,32	2	4,88	1	2,44	41	100
2	19	46,34	16	39,02	4	9,76	1	2,44	1	2,44	41	100
3	15	36,59	19	46,34	5	12,20	1	2,44	1	2,44	41	100
4	17	41,46	18	43,9	4	9,76	1	2,44	1	2,44	41	100
5	15	36,59	18	43,9	5	12,20	2	4,88	1	2,44	41	100
6	15	36,59	20	48,78	4	9,76	2	4,88	0	0,00	41	100
7	17	41,46	17	41,46	4	9,76	2	4,88	1	2,44	41	100
8	15	36,59	21	51,22	4	9,76	0	0	1	2,44	41	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Ketidakpastian Lingkungan adalah:

1. Jawaban responden Saya yakin terhadap metode yang terbaik bagi perusahaan, responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (46.34%).
2. Jawaban responden Saya memiliki seluruh informasi penting untuk membuat keputusan di perusahaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (46.34%)
3. Jawaban responden Saya yakin dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat keputusan yang benar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (46.34%).
4. Jawaban responden Saya yakin akan unsur-unsur yang masuk dalam pengendalian saya, sering mempengaruhi keputusan yang saya buat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43.90%).
5. Jawaban responden Saya tahu bagaimana memperoleh informasi yang berkaitan dengan pertanyaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43.90%).
6. Jawaban responden Saya dapat mengatakan bahwa saya dapat memenuhi harapan orang lain dalam perusahaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (48.78%).
7. Jawaban responden Saya yakin dalam menentukan metode yang saya gunakan dapat memenuhi tujuan di perusahaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 17 orang (41.46%).
8. Jawaban responden Saya merasa yakin bagaimana melakukan pekerjaan saya, responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (51.22%).

4.1.4. Hasil Analisis Data

4.1.4.1. Statistik Deskriptif

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

Tabel. 4.9 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Manajerial	41	16,00	80,00	64,0488	14,42905
Desentralisasi	41	11,00	50,00	39,0000	8,70057
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	41	12,00	40,00	32,7073	7,61657
Ketidakpastian Lingkungan	41	10,00	40,00	33,2927	6,10428
Valid N (listwise)	41				

Tabel di atas menunjukkan statistik deskriptif variabel penelitian Kinerja Manajerial memiliki rata-rata sebesar 64,0488 dengan nilai minimum sebesar 16 dan maksimum sebesar 80. Deviasi standar untuk variabel ini sebesar 14.42905, hal ini dapat diartikan bahwa penyimpangan untuk variabel ini sebesar 14.42905.

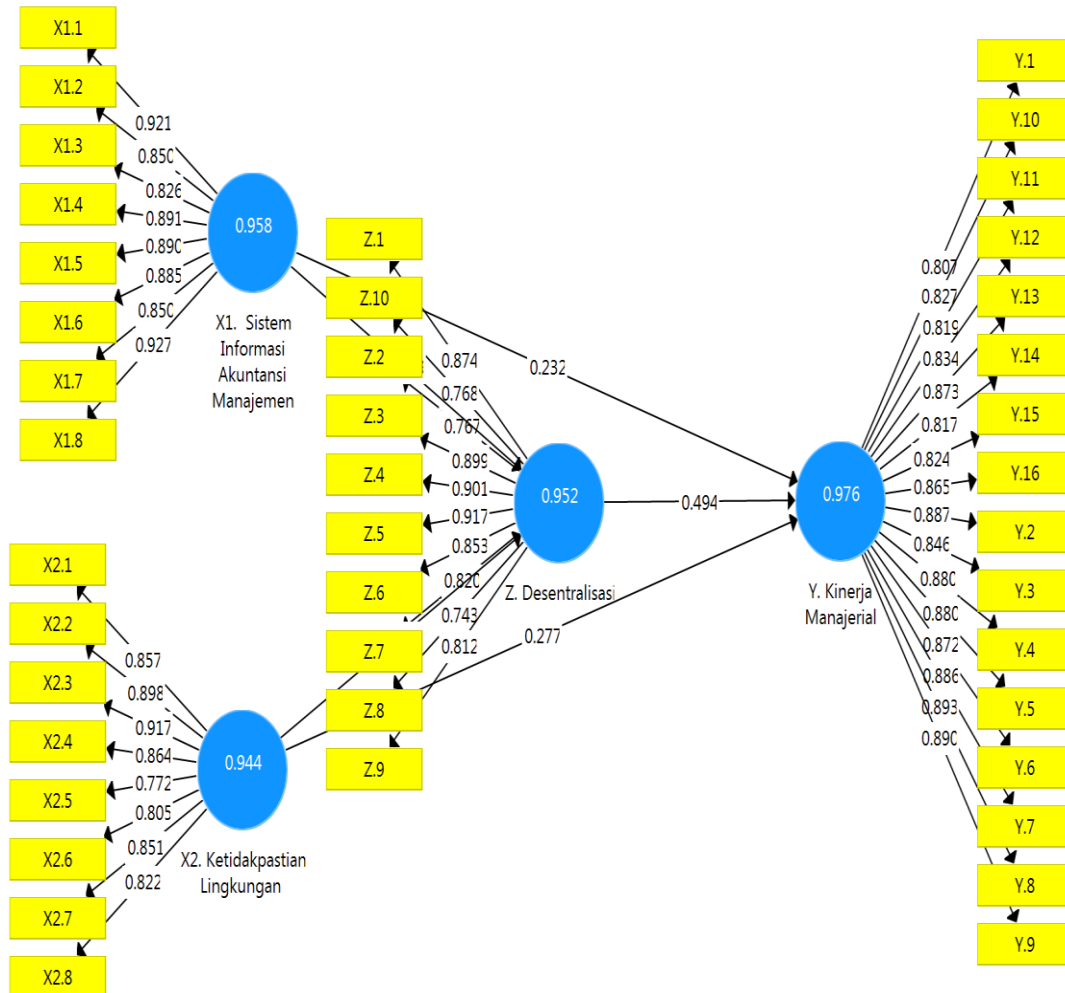
Desentralisasi memiliki rata-rata sebesar 39 dengan nilai minimum sebesar 11 dan maksimum sebesar 50. Deviasi standar untuk variabel ini sebesar 8,70057, hal ini dapat diartikan bahwa penyimpangan variabel ini sebesar 8,70057.

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki rata-rata sebesar 32,7073 dengan nilai minimum sebesar 12 dan maksimum sebesar 40. Deviasi standar untuk variabel ini sebesar 7,61657, hal ini dapat diartikan bahwa penyimpangan variabel ini sebesar 7,61657.

Ketidakpastian Lingkungan. memiliki rata-rata sebesar 33,2927 dengan nilai minimum sebesar 10 dan maksimum sebesar 40 kerana merupakan variabel

dummy. Deviasi standar untuk variabel ini sebesar 6,10428, hal ini dapat diartikan bahwa penyimpangan untuk variabel ini sebesar 6,10428.

4.1.4.2 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4.1 PLS Algoritma

1. Convergent Validity

Convergent Validity digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative 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 et al., 2017).

Tabel 4.10 Validitas Konvergen

	X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	X2. Ketidakpastian Lingkungan	Y. Kinerja Manajerial	Z. Desentralisasi
X1.1	0,921			
X1.2	0,850			
X1.3	0,826			
X1.4	0,891			
X1.5	0,890			
X1.6	0,885			
X1.7	0,850			
X1.8	0,927			
X2.1		0,857		
X2.2		0,898		
X2.3		0,917		
X2.4		0,864		
X2.5		0,772		
X2.6		0,805		
X2.7		0,851		
X2.8		0,822		
Y.1			0,807	
Y.10			0,827	
Y.11			0,819	
Y.12			0,834	
Y.13			0,873	
Y.14			0,817	
Y.15			0,824	
Y.16			0,865	
Y.2			0,887	
Y.3			0,846	
Y.4			0,880	
Y.5			0,880	
Y.6			0,872	
Y.7			0,886	
Y.8			0,893	
Y.9			0,890	
Z.1				0,874
Z.10				0,768
Z.2				0,767
Z.3				0,899
Z.4				0,901
Z.5				0,917
Z.6				0,853
Z.7				0,820
Z.8				0,743
Z.9				0,812

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Manajerial, Desentralisasi, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan 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 Jr et al., 2017).

Tabel 4.11 Validitas Diskriminan

	X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	X2. Ketidakpastian Lingkungan	Y. Kinerja Manajerial	Z. Desentralisasi
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen				
X2. Ketidakpastian Lingkungan	0,580			
Y. Kinerja Manajerial	0,709	0,733		
Z. Desentralisasi	0,635	0,632	0,833	

Sumber : SEM PLS (2024)

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

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Ketidakpastian Lingkungan sebesar $0,580 < 0,900$, korelasi variabel HTMT. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Kinerja Manajerial sebesar $0,709 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Desentralisasi sebesar $0,635 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Ketidakpastian Lingkungan dengan Kinerja Manajerial sebesar $0,733 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Ketidakpastian Lingkungan dengan Desentralisasi sebesar $0,632 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Ketidakpastian Lingkungan dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Manajerial terhadap Desentralisasi adalah sebesar $0,833 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Manajerial dinyatakan valid.

3. Composite Reliability

Composite Reliability 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 et al., 2017)

Tabel 4.12 Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,958	0,964	0,965	0,775
X2. Ketidakpastian Lingkungan	0,944	0,948	0,954	0,721
Y. Kinerja Manajerial	0,976	0,976	0,978	0,734
Z. Desentralisasi	0,952	0,955	0,959	0,702

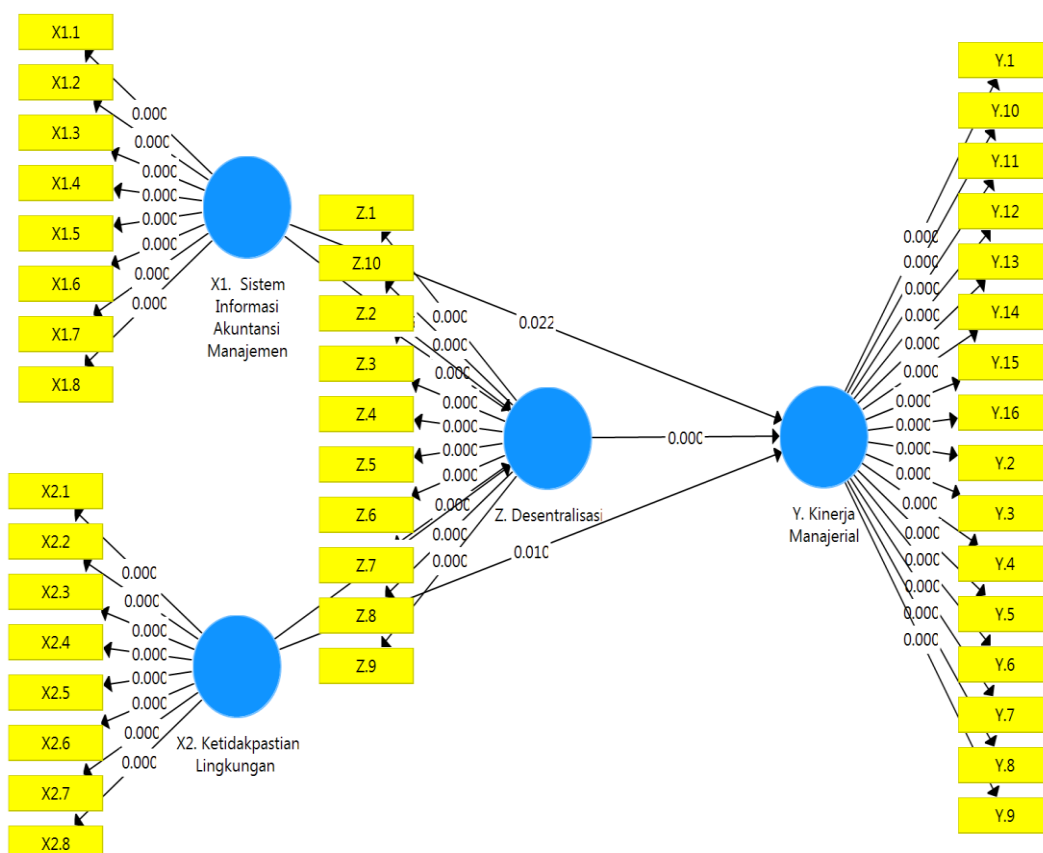
Sumber : SEM PLS (2024)

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

5. Literasi keuangan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,965 > 0,600$ maka variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah reliabel
6. Ketidakpastian Lingkungan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,954 > 0,600$ maka variabel Ketidakpastian Lingkungan adalah reliabel
7. Kinerja Manajerial memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,978 > 0,600$ maka variabel Kinerja Manajerial adalah reliabel
8. Desentralisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,959 > 0,600$ maka variabel Desentralisasi 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 Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho 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. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Y. Kinerja Manajerial	0,232	0,245	0,101	2,305	0,022
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Z. Desentralisasi	0,409	0,399	0,182	2,248	0,025
X2. Ketidakpastian Lingkungan -> Y. Kinerja Manajerial	0,277	0,276	0,107	2,587	0,010
X2. Ketidakpastian Lingkungan -> Z. Desentralisasi	0,378	0,380	0,155	2,439	0,015
Z. Desentralisasi -> Y. Kinerja Manajerial	0,494	0,480	0,127	3,889	0,000

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0.232 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,022 maka $0,022 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial
2. Pengaruh langsung Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Desentralisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.409 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,025 maka $0,025 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Desentralisasi .
3. Pengaruh langsung Ketidakpastian Lingkungan terhadap variabel Kinerja Manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0,277 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,010 maka $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
4. Pengaruh langsung Ketidakpastian Lingkungan terhadap Desentralisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,378 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,015 maka $0,015 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Desentralisasi
5. Pengaruh langsung Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0,494 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Z. Desentralisasi -> Y. Kinerja Manajerial	0,202	0,190	0,099	2,047	0,041
X2. Ketidakpastian Lingkungan -> Z. Desentralisasi -> Y. Kinerja Manajerial	0,187	0,182	0,090	2,076	0,038

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial melalui Desentralisasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,202 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,041 maka $0,041 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial melalui Desentralisasi sebagai variabel intervening.

2. Pengaruh tidak langsung Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial melalui Desentralisasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,187 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,038 maka $0,038 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial melalui Desentralisasi sebagai variabel intervening.

4.1.6. Koefisien Determinasi (*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	Adjusted R Square
Y. Kinerja Manajerial	0,757	0,738
Z. Desentralisasi	0,484	0,457

Sumber : SEM PLS (2024)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial adalah sebesar 0,757 artinya besaran pengaruh 75,7%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang sangat kuat . Kemudian, hasil pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Desentralisasi adalah

sebesar 0,484 artinya besaran pengaruh 48,4 % hal ini berarti menunjukkan PLS yang sedang.

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 et al., 2015).

Tabel 4.16 F Square

	X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	X2. Ketidakpastian Lingkungan	Y. Kinerja Manajerial	Z. Desentralisasi
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen			0,124	0,222
X2. Ketidakpastian Lingkungan			0,182	0,189
Y. Kinerja Manajerial				
Z. Desentralisasi			0,520	

Sumber : SEM PLS (2024)

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

1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai F-Square=0,124 maka memiliki efek yang sedang.
2. Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai F-Square=0,182 maka memiliki efek yang sedang.
3. Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai F-Square=0,520 maka memiliki efek yang besar.
4. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating memiliki nilai F-Square=0,222 maka memiliki efek yang sedang.

5. Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating memiliki nilai $F\text{-Square}=0,189$ maka memiliki efek yang sedang

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.232 (positif), dan memiliki nilai $P\text{-Values}$ $0,022 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada karyawan PGN SOLUTION.

Hasil ini menunjukkan bahwa PGN Solution, sebagai bagian dari perusahaan besar seperti PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk, mengelola berbagai aspek bisnis yang kompleks, termasuk distribusi gas dan layanan terkait. Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) di PGN Solution sangat penting untuk meningkatkan kinerja manajerial. Dengan implementasi SIAM yang efektif, PGN Solution dapat memastikan bahwa manajer mereka memiliki akses ke informasi yang relevan dan akurat untuk membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan

Perusahaan memerlukan sistem informasi akuntansi manajemen guna mendukung struktur suatu perusahaan. Sistem ini memberikan informasi berkualitas tinggi sehingga pengambilan keputusan dapat ditingkatkan. Penting untuk memiliki sistem yang dapat diandalkan sebagai sumber penyedia informasi

yang dibutuhkan untuk pengembangan kebijakan yang efisien dan meningkatkan kinerja (Asystasia & Siregar, 2024)

SIAM dapat membantu manajer mengatur operasi dan mengurangi ketidakpastian untuk membantu bisnis mencapai tujuannya secara efisien. Sistem informasi akuntansi yang dirancang untuk membantu manajer dalam mengawasi perusahaan serta mengatasi hambatan. Hal ini membuat SIAM mengalami peningkatan signifikan. Sebelumnya, SIAM digunakan untuk mengarsipkan data keuangan internal yang dikumpulkan sepanjang sejarah perusahaan. Namun, sekarang sistem ini semakin banyak memasukkan data dari sumber lain dan informasi non-keuangan (Hadiyat, 2020)

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 berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

4.2.2. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,277 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada karyawan PGN SOLUTION.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial di PGN Solution. Ketidakpastian ini mencakup berbagai aspek seperti perubahan regulasi, fluktuasi harga energi, dinamika pasar, perkembangan teknologi, dan kondisi ekonomi global. Berikut adalah analisis tentang bagaimana ketidakpastian lingkungan

mempengaruhi kinerja manajerial di PGN Solution dan bagaimana perusahaan dapat menghadapinya: Perubahan Regulasi dan Kebijakan Pemerintah, Fluktuasi Harga Energi, Dinamika Pasar, Perkembangan Teknologi, dan Kondisi Ekonomi Global. Dengan strategi-strategi ini, PGN Solution dapat meningkatkan kemampuan manajerial dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan dan tetap kompetitif serta berkelanjutan di pasar yang dinamis.

Ketidakpastian merupakan suatu faktor dari situasi yang dihadapi oleh sebagian besar manajer pada organisasi yang sulit untuk diperkirakan. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpastian adalah hasil dari keputusan yang telah dibuat mungkin akan berbeda dari apa yang telah diperkirakan saat pengambilan keputusan (Ilmy et al., 2021)

Ketidakpastian tugas mempengaruhi perilaku dan kinerja manajer. Dengan kata lain ketidakpastian tugas yang rendah menjadikan informasi akuntansi sebagai ukuran yang relatif sempurna (*complete*) dalam menilai prestasi seseorang dan berdampak positif. Argumen yang dikemukakan bahwa semakin tidak pasti tugas seorang manajer, maka semakin sulit menyusun target yang memuaskan untuk dijadikan dasar penilaian prestasi manajer. Juga ditegaskan bahwa dalam situasi yang terdapat sedikit ketidakpastian tugas, informasi akuntansi merupakan ukuran relatif sempurna dalam menangkap hasil tugas seseorang dan kecil kemungkinan terjadi perilaku negatif bawahan (Wijaya, 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang et al., 2021),(Gulo, 2022), (Afriza & Fitriah, 2021), (Animah, 2021), yang menyimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

4.2.3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Desentralisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.409 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* $0,025 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Desentralisasi pada karyawan PGN SOLUTION.

Hasil ini menunjukkan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) memainkan peran penting dalam mendukung desentralisasi di PGN Solution. Desentralisasi adalah distribusi wewenang dan tanggung jawab dari tingkat manajemen pusat ke tingkat yang lebih rendah dalam organisasi. Dengan desentralisasi, manajer tingkat menengah dan bawah memiliki otonomi lebih besar untuk membuat keputusan. Dengan mengimplementasikan SIAM secara efektif, PGN Solution dapat memperkuat desentralisasi, memungkinkan manajer di semua tingkat untuk membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional, dan meningkatkan akuntabilitas serta kolaborasi di seluruh organisasi.

Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer. Strategi lebih berkaitan dengan memutuskan apa yang tidak dilakukan, juga berkaitan dengan memutuskan apa yang dilakukan, manajer harus mempertimbangkan pilihan strategi bisnis dalam mencapai keunggulan kompetitif (Merna, 2020)

Sistem akuntansi manajemen dan desentralisasi secara efektif meningkatkan kinerja manajerial. Organisasi yang terdesentralisasi mencakup administrator yang diberi tanggung jawab khusus dan manajer bagian. Manajer

dapat meningkatkan kinerjanya dengan menggunakan informasi dari sistem akuntansi manajemen, yang dapat membantu mereka mengambil keputusan yang lebih baik (Asystasia & Siregar, 2024)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afriantoni & Erwati, 2019) (Inapty & Martiningsih, 2016), (Animah, 2021) dan (Animah et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

4.2.4. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Desentralisasi Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,378 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,015 maka $0,015 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Desentralisasi pada karyawan PGN SOLUTION.

Hasil ini menunjukkan bahwa Ketidakpastian lingkungan adalah faktor yang signifikan bagi perusahaan seperti PGN Solution, dan dampaknya terhadap desentralisasi karyawan bisa sangat kompleks. Desentralisasi, yang melibatkan distribusi wewenang dan tanggung jawab dari tingkat pusat ke tingkat yang lebih rendah dalam organisasi, dapat dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan dalam berbagai cara. Dengan strategi-strategi ini, PGN Solution dapat memanfaatkan desentralisasi untuk meningkatkan responsivitas dan fleksibilitas dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan, sambil tetap memastikan koordinasi dan akuntabilitas yang baik di seluruh organisasi.

Ketidakpastian lingkungan sering menjadi faktor yang menyebabkan organisasi melakukan penyesuaian terhadap kondisi organisasi dengan

lingkungan. Individu akan mengalami ketidakpastian lingkungan yang tinggi jika merasa lingkungan tidak dapat diprediksi dan tidak dapat memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah (Indriyanti et al., 2020)

Ketidakpastian lingkungan idapat mamperkuat variabel lainnya karena desentralisasi akan mempengaruhi kemampuan adaptasi oleh pihak manajer sehingga kinerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial ketika para manajer merasakan lingkungan mereka penuh ketidakpastian lingkungan. Sehingga desentralisasi yang terlaksana dengan baik akan lebih menguatkan sistem akuntansi manajemen sehingga memberikan efek yang baik terhadap kinerja manajerial (Febiana et al., 2023)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang et al., 2021),(Gulo, 2022), (Afriza & Fitriah, 2021), (Animah, 2021), yang menyimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

4.2.5 Pengaruh Desentralisasi Karyawan Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,494 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada karyawan PGN SOLUTION.

Hasil ini menunjukkan bahwa Desentralisasi karyawan di PGN Solution, yang melibatkan distribusi wewenang dan tanggung jawab dari tingkat manajemen pusat ke tingkat yang lebih rendah dalam organisasi, dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja manajerial. Desentralisasi dapat meningkatkan responsivitas, inovasi, dan efisiensi operasional, namun juga

memerlukan sistem yang efektif untuk memastikan koordinasi dan akuntabilitas. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, PGN Solution dapat memaksimalkan manfaat desentralisasi, meningkatkan kinerja manajerial, dan memastikan bahwa seluruh organisasi bekerja secara harmonis untuk mencapai tujuan bersama.

Pengelolaan kewenangan secara desentralisasi diharapkan bahwa keputusan dapat diambil dengan cepat sehingga tidak mengganggu terhadap operasional organisasi. Tingginya tingkat desentralisasi menyebabkan pimpinan membutuhkan informasi broad scope untuk meningkatkan otoritas, tanggungjawab, dan fungsi kontrol. Perbedaan tingkat desentralisasi akan mengakibatkan perbedaan kebutuhan informasi broadscope. Informasi broadscope berguna untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam kondisi desentralisasi, pimpinan memiliki peran yang lebih besar dalam pembuatan keputusan dan implementasinya. Adanya desentralisasi akan menyebabkan para pimpinan yang mempunyai wewenang membutuhkan informasi yang berkualitas serta relevan untuk mendukung kualitas keputusan yang dihasilkan (Hayati & Yulistia, 2023)

Desentralisasi dalam pengambilan keputusan ditujukan untuk meningkatkan kinerja manajer dengan cara mendorong pimpinan untuk mengembangkan kompetensinya. Desentralisasi akan memungkinkan para pimpinan secara efektif menangani peristiwa-peristiwa, dan bertindak tanpa menunggu perintah serta meningkatkan kualitas keputusan yang mendorong ke kinerja yang lebih baik (Ishak, 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Muhdi, 2018), (Gulo, 2022), (Hasan & Randi, 2020), (Rahmat & Oktavianti,

2022), dan (Wijaya, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

4.2.6 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial melalui Desentralisasi Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,202 (positif) dan memiliki nilai *P Values* $0,041 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial melalui Desentralisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PGN SOLUTION

Hasil ini menunjukkan bahwa Menghubungkan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) terhadap kinerja manajerial melalui desentralisasi sebagai variabel intervening memerlukan pemahaman mendalam tentang bagaimana ketiga elemen ini berinteraksi. Di PGN Solution, SIAM dapat meningkatkan kinerja manajerial secara tidak langsung dengan memperkuat dan mendukung desentralisasi. Dengan mengimplementasikan SIAM secara efektif dan mendukung desentralisasi, PGN Solution dapat meningkatkan kinerja manajerialnya. SIAM menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan yang tepat di tingkat lokal, sementara desentralisasi memberikan otonomi kepada manajer lokal untuk bertindak cepat dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Hubungan ini, ketika dikelola dengan baik, dapat menghasilkan peningkatan efisiensi operasional, inovasi, dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja manajerial dan keberhasilan keseluruhan organisasi.

Desentralisasi adalah pendelegasian wewenang kepada manajer yang arasnya lebih rendah. Wewenang yang didelegasikan kepada manajer bawahan itu beraneka ragam. Pada titik terendah hanya keputusan beban yang didelegasikan. Pusat beban merupakan pusat pertanggungjawaban yang menerima delegasi wewenang terendah ini. Pada titik tertinggi, wewenang yang didelegasikan sangat luas yang meliputi keputusan bebas, pendapatan, laba dan investasi (Alpi & Donggoran, 2022)

Dengan sistem desentralisasi, manajer puncak mendelegasikan wewenang serta tanggung jawab kepada manajer yang lebih rendah dengan kekuasaan tertentu. Organisasi perusahaan yang mempunyai beberapa strategi unit bisnis (*strategic business unit*) yang berfungsi sebagai suatu unit yang melaksanakan fungsi kegiatan tertentu dianggap sebagai suatu unit organisasi di mana pimpinannya disebutkan juga dengan manajer senior atau *chief executive officer* (CEO). Manajer senior ini bertanggungjawab terhadap unit organisasi ini dan sekaligus sebagai orang yang dipercaya untuk membuat keputusan unit organisasi tersebut. Organisasi yang berkembang dengan pesat aktivitas, operasional dan jaringan bisnisnya akan cenderung menggunakan strategi unit bisnis untuk mengatasi kerumitan operasionalnya (Yazid, 2012)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2021) dan (Yazid, 2012) yang menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening.

4.2.7 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial melalui Desentralisasi Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,187 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar $0,038 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial melalui Desentralisasi sebagai variabel intervening karyawan PGN SOLUTION.

Hasil ini menunjukkan bahwa Ketidakpastian lingkungan memiliki dampak signifikan pada kinerja manajerial, terutama ketika organisasi mengadopsi struktur desentralisasi. Pada PGN Solution, desentralisasi dapat bertindak sebagai variabel intervening yang mempengaruhi bagaimana ketidakpastian lingkungan mempengaruhi kinerja manajerial. Dengan menggunakan desentralisasi sebagai variabel intervening, PGN Solution dapat meningkatkan kinerja manajerial dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan. Desentralisasi memungkinkan organisasi untuk lebih responsif dan adaptif, memanfaatkan pengetahuan lokal dan meningkatkan motivasi karyawan. Namun, untuk memastikan efektivitas desentralisasi, diperlukan sistem informasi yang kuat, pelatihan dan pengembangan manajerial yang berkelanjutan, serta mekanisme pengawasan dan koordinasi yang efektif. Dengan pendekatan ini, PGN Solution dapat mencapai kinerja manajerial yang lebih baik dan sukses dalam menghadapi tantangan lingkungan yang tidak pasti.

Desentralisasi merupakan pendelagasian wewenang dari manajemen pusat ke manajemen yang lebih rendah. Pendelagasian ini membuat beban kerja manajemenpusat berkurang dan manajerpusat akan lebih focus pada pekerjaannya.

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. Struktur organisasi yang melakukan kegiatan desentralisasi dapat mendorong para pemberi pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas (Wijaya, 2021)

Perubahan lingkungan bisnis yang dihadapi perusahaan saat ini berlangsung dengan cepat dan terus menerus, hal tersebut mengakibatkan perusahaan-perusahaan melakukan penyesuaian terhadap kondisi yang ada dengan melakukan perubahan strategi dan pengendalian manajemen yang lebih baik. Setiap perusahaan tentu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak (top management). Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu sistem informasi yang terarah dan terintegrasi dengan baik. Keberadaan system informasi akuntansi manajemen sangat berguna dalam menyediakan informasi penting untuk membantu manajer dalam mengendalikan aktivitas, serta mengurangi ketidakpastian lingkungan dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Soleha et al., 2021)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution.
2. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution.
3. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap desentralisasi pada PGN Solution.
4. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap desentralisasi pada PGN Solution
5. Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PGN Solution?
6. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening PGN Solution
7. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel intervening PGN Solution

5.2. Saran

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

1. Kinerja manajerial PGN Solution agar jangan sering mengganti manajer sehingga kinerja manajer dapat terasa buat karyawan
2. Sistem informasi akuntansi manajemen agar lebih mampu di akses masyarakat
3. PGN Solution agar memperhatikan kondisi lingkungan

DAFTAR PUSTAKA

- Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Intervening. *Juara: Jurnal Riset Akuntansi*, 10(1), 1–9.
- 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.
- Afriza, M. N., & Fitriah, E. (2021). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Akuntansi*, 6(2), 726–729.
- Akhmad, S., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Prestasi Pustaka.
- Alpi, M. F., & Donggoran, F. R. (2022). Kinerja Manajerial: Peranan Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi? *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 401–417.
- Amalia, K., Astuty, W., & Sari, E. N. (2019). The Influence Characteristics Of Management Accounting Information System On Managerial Performance In Stars Hotels In Medan City. *The 1st Multi-Disciplinary International Conference University Of Asahan 2019*, 647–659.
- Animah, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 155–171.
- Animah, A., Suryantara, A. B., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 155–171.
- Aritonang, E. A., Sari, E. N., & Astuty, W. (2021). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variable Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1763–1779.
- 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., & Siregar, S. A. (2024). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Pada PT.Karya

Hevea Indonesia. *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA*, 8(1), 1773–1786.

- Aulia, A. (2020). Analisis Ketidakpastian Lingkungan, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Dan Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Proses Pengambilan Keputusan. *In Search – Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism*, 19(2), 291–300.
- Deliani, R., Agussalim, M., & Meyla, D. N. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial: Studi Empiris Pada Bank Nagari Wilayah Padang. *Pareso Jurnal*, 3(1), 11–22.
- 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.
- Febrianti, R., & Fitri, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 456–470.
- Garrison, R. H., & Brewer, P. (2000). *Managerial Accounting*. academia.edu.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Ghozali, Imam, & Latan Hengky. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- 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.
- Hafsah, H., & Hanum, Z. (2023). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan Pada PT. Perkebunan Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 4(1), 323–340.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced*

Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Sage Publications.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE.

Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2019). *Managerial Accounting*. South-Western.

Haris, I., Haryati, R., & Ardiany, Y. (2021). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidapastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating. *Pareso Jurnal*, 3(4), 875–890.

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.

Hayati, R. M., & Yulistia, Y. (2023). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Desentralisasi dan Ketidapastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Polda Sumatera Barat. *EKASAKTI PARESO JURNAL AKUNTANSI*, 1(1), 23–34.

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.

Ikhtiyarini, P. F., & Machmuddah, Z. (2019). Sistem Akuntansi Manajemen Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Perspektif Akuntansi*, 2(1), 89–108.

Ilmy, N., Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidapastian 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.

Indriyanti, P. N., Malikah, A., & Junaidi, J. (2020). Pengaruh Interaksi Ketidapastian Lingkungan, Desentralisasi, Dan Agregat Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *E_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 9(01), 1–11.

Ishak, P. (2021). *Kinerja Manajerial: Ditinjau Dari Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen, Activity Based Management, Desentralisasi*. Cv.

Cahaya Arsh Publisher & Printing.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Karo-Karo, P., Irfan, I., & Hanum, Z. (2023). The Effect of Human Resources Competence and Internal Control System on the Quality of Financial Statements with Organizational Commitment as a Moderating Variable at Three Public Hospitals in Pangkalan Kerinci-Riau. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 568–577.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., Kieso, D. E., & Warfield, T. D. (2016). *Akuntansi Intermediate*. Erlangga.
- Lubis, H. Z., & Syafira, A. (2021). Determinan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 850–861.
- Mardia, M., Tanjung, R., Karim, A., Ismail, M., Wagiu, E. B., Sudarmanto, E., Supitriyani, S., Sihotang, J. I., Martina, S., & Damanik, E. O. P. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi Dan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Marina, A. (2009). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *JAI*, 5(2), 131–141.
- Merna, M. (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. *Jurnal Akuntansi*, 12(1), 58–72.
- Muliani, T., Rinaldo, J., & Ardiany, Y. (2021). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Pareso Jurnal*, 3(3), 665–682.
- Mulyadi. (2019). *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.
- Natasha, A. S. (2017). Pengaruh Desentralisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Pada PT.Indoneptune Net Manufacturing. *Jurnal Akutansi, Audit Dan Sistem Informasi Akutansi (JASA)*, 1(3), 30–45.

- 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.
- 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* (Edisi 4). 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 Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat,.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Soleha, P., Salfadri, S., & Ardiany, Y. (2021). Effect Of Management Accounting System And Environmental Uncertainty On Managerial Performance At PT. Indosat Regional West Sumatera Padang City Branch. *Pareso Jurnal*, 3(3), 505–518.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2014). *Manajemen* (Edisi X). Intermedia, Jakarta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 32–51.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- 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.

Yazid, H. (2012). Pengaruh Ketidakpastian Tugas dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Gunanusa Utama Fabricators). *Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan)*, 1(1), 53–66.

Yazid, Y. (2019). *Pemasaran Jasa Konsep dan Implementasi*. Ekonisia.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PGN SOLUTION

Kepada Yth. Bapak / Ibu
Karyawan PGN Solution
Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Isma Yunita (2005170040) mahasiswa Program Studi Akuntansi S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

ISMA YUNITA

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-----------------|
| a. | SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. | S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. | KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. | TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1 S2 S

Lama Bekerja : <5 Tahun 6-10 tahun 10 Tahun

1. KINERJA MANAJERIAL (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kinerja Perencanaan						
1	Saya berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja.					
2	Saya berperan dalam penganggaran, merancang prosedur, pemrograman					
Kinerja Investigasi						
3	Saya berperan dalam pengumpulan dan penyiapan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan.					
4	Saya berperan dalam mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis pekerjaan					
Kinerja Koordinasi						
5	Saya ikut berperan dalam tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan					
6	Saya ikut berperan dalam menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain					
Kinerja Evaluasi						
7	Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja maupun kerja yang diamati pada unit/sub unit saya.					
8	Saya berperan dalam penilaian catatan hasil dan penilaian laporan keuangan					
Kinerja Pengawasan						
9	Saya berperan dalam mengelola/mengatur pegawai pada unit/sub unit saya.					
10	Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan					

	menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan					
Kinerja Pengaturan						
11	Saya berperan dalam mewakili organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain diluar organisasi					
12	Saya berperan dalam mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai					
Kinerja Negoisasi						
13	Saya selalu melakukan kegiatan negoisasi dengan beberapa karyawan agar karyawan tetap mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik					
14	Saya selalu melakukan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjualan, tawar menawar secara kelompok					
Kinerja Perwakilan						
15	Saya selalu menugaskan seorang karyawan jika saya berhalangan hadir					
16	Kinerja yang saya lakukan dalam pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan ke masyarakat, mempromosikan tujuan umum perusahaan					

2. DESENTRALISASI (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pengembangan gagasan inovatif						
1	Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal pengembangan produk / jasa baru.					
2	Saya memiliki ide untuk kemajuan perusahaan					
Pengambilan keputusan bagi para manajer						
3	Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal pengangkatan dan pemutusan hubungan kerja karyawan.					
4	Saya mengambil keputusan sesuai dengan persetujuan dari bagian lain					
Mempertimbangkan investasi dalam skala besar						
5	Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal penilaian dan pemilihan investasi skala besar.					
6	Saya mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan investasi yang utama					
Perencanaan dalam pengalokasian anggaran						
7	Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal pengalokasian anggaran.					
8	Saya selalu memberi prioritas pengalokasian anggaran pada bagian yang mengalami kekurangan dana.					
Meningkatkan kualitas kerja						
9	Saya mempunyai wewenang pendelegasian secara penuh dalam hal penentuan harga jual produk					
10	Saya memiliki kebijakan dalam hasil kerja yang akan di dapatkan					

3. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Broadscope						
1	Saya yakin bahwa Informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi di masa akan datang.					
2	Saya yakin informasi tentang perhitungan kemungkinan disebabkan suatu peristiwa di masa yang akan datang					
Agregastion						
3	Saya merasa informasi yang disediakan pada bagian tertentu berlainan dalam sikap organisasi					
4	Saya mendapatkan informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartalan.					
Integration						
5	Saya merasa tanggung jawab penuh atas keputusan pengaruh keputusan perusahaan dan pengaruh keputusan pihak lain.					
6	Saya mendapatkan penuh atas aktivitas dari semua kerjaan tentang target yang dicapai.					
Timeliness						
7	Saya mendapatkan informasi yang dibutuhkan kapan saja					
8	Saya mendapatkan informasi yang diberikan pada saya melalui pemrosesan yang telah diselesaikan atasan perusahaan.					

4. KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Ketidakpastian lingkungan tinggi						
1	Saya yakin terhadap metode yang terbaik bagi perusahaan					
2	Saya memiliki seluruh informasi penting untuk membuat keputusan di perusahaan saya					
3	Saya yakin dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat keputusan yang benar					
4	Saya yakin akan unsur-unsur yang masuk dalam pengendalian saya, sering mempengaruhi keputusan yang saya buat					
Ketidakpastian Lingkungan yang rendah						
5	Saya tahu bagaimana memperoleh informasi yang berkaitan dengan pertanyaan					
6	Saya dapat mengatakan bahwa saya dapat memenuhi harapan orang lain dalam perusahaan saya					
7	Saya yakin dalam menentukan metode yang saya gunakan dapat memenuhi tujuan di perusahaan saya					
8	Saya merasa yakin bagaimana melakukan pekerjaan saya					

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda /JDL/SKR/AKT FEB UMSU/01/06/2001

Kepada Yth
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 01/06/2001

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ismayunita
NPM : 2005170040
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini

Identifikasi Masalah : 1. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap sistem akuntansi manajemen? 2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem akuntansi manajemen? 3. Apakah ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap sistem akuntansi manajemen? 4. Apakah sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajemen?

Rencana Judul : 1. Pengaruh budaya organisasi, strategi bisnis Dan ketidakpastian lingkungan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen
2. Peran sistem informasi akuntansi dalam pengambilan keputusan manajemen
3. Pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi dan dampak terhadap informasi akuntansi

Objek Lokasi Penelitian : Pt Unilever

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Ismayunita)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/01/06/2001

: Ismayunita

: 2005170040

: Akuntansi

: Akuntansi Manajemen

: 01/06/2001

: Irfan, SE., MM., Ph.D (29 September 2023)



Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan
ketersediaan lingkungan terhadap kinerja
manajemenal dengan desentralisasi sebagai
variabel intervening pada PGN solution

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi


(Dr. Zulfah Hanum, S.E., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

 
(.....)

.....
.....
.....

.....
.....
.....



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 - 66224567 Fax (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 148/II.3-AU/UMSU-05/F/2024
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 06 Rajab 1445 H
 18 Januari 2024 M

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan
PT. PGAS Solution Medan
 Jln K L Yos Sudarso Lorong XII No. 18 Medan
 di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Isma Yunita
 Npm : 2005170040
 Program Studi : Akuntansi
 Semester : VII (Tujuh)
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidak Pastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajemen Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PGN Solution

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
 1. Peringgal



Dekan
Dr. H. Jemari, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 http://feb.umsu.ac.id february@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 148/FGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris
 Program Studi : Akuntansi
 Pada Tanggal : 12 Desember 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Isma Yunita
 N.P.M : 2005170040
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : Akuntansi
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidak Pastian
 Lingkungan Terhadap Kinerja Manajemen Dengan Desentralisasi
 Sebagai Variabel Intervening Pada PT PGN Solution

Dosen Pembimbing : **Irfan, SE., MM., Ph.D**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL. "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **18 Januari 2025**
4. Revisi Judul

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 06 Rajab 1445 H
 18 Januari 2024 M

Dekan

Dr. H. Jauri, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502



Lembusan :
 1. Peninggal



Nomor : 004200.S/LU.00.01/PPO-AREA MDN/2024
Perihal : Penerimaan Riset
Sifat : Penting

Subsidiaries of PGN

Kepada Yth,

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
J. Mukthar Basri No.3
Medan, Indonesia
Telp. (061) 6622400 Fax. 6631003

Menindaklanjuti Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 148/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 18 Januari 2024 Perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan, kepada mahasiswa :

No	Nama	Nim	Judul
1	Isma Yunita	2005170040	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajemen dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PGAS Solution

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa di atas dapat kami terima untuk melaksanakan riset guna untuk penyusunan skripsi di Perusahaan kami.

Demikian di sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Medan, 19 Januari 2024

PT. PGAS SOLUTION
Manager Area Medan

 **SOLUTION**
action for excellence
M E D A N

Dedi Saputra Sirait

PT PGAS Solution
Area Medan

Jl. K. L. Yos Sudarso Lorong
XII No 18
Gegur Kota
Medan 20115

T +6261 4206 5065
T +6261 4206 5186
E info@pgn-solution.co.id
www.pgn-solution.co.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ISMA YUNITA
NPM : 2005170040
Dosen Pembimbing : IRFAN, SE, M.M., Ph.D
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KETIDAK PASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PGN SOLUTION

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Latar belakang, Rumusan masalah		
BAB 2	Teori kerangka konseptual		
BAB 3	Metode penelitian		
Daftar Pustaka	Mendeleff		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Lampiran		
Persetujuan Seminar Proposal	acc lengkap		

Medan, NOVEMBER 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

PROF. DR. ZULIA HANUM, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(IRFAN, SE, M.M., Ph.D)



BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Selasa, 30 Januari 2024* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi
 dengan pokok bahasan :

Tgl. Lahir : *Isma Yunita*
 Nomor : *2005170040*
 Tempat : *Binjai, 01 Juni 2001*
 Alamat : *Jln. Alfalah Raya nomor 16*
 Judul : *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PGN Solution*

Disetujui / tidak disetujui *)

No	Komentar
	<p><i>- latar belakang masalah jelas & pegas</i> <i>- identifikasi masalah</i></p>
	<p><i>- teori ditambahkan</i> <i>- metode</i></p>
	<p><i>- penyajian kerangka</i></p>
	<p><i>- penutup</i></p>
<p>Hasil</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Lulus</p> <p><input type="checkbox"/> Tidak Lulus</p>	

Medan, 30 Januari 2024

TIM SEMINAR

Ketua

[Signature]
 Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

[Signature]
 Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

[Signature]
 Irfan, S.E., M.M., Ph.D

Pembanding

[Signature]
 Fitriani Saragih, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Menyatakan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Selasa, 30*
 Januari 2024 menerangkan bahwa:

Tgl.Lahir
 di Rumah
 Proposal

- : Isma Yunita
- : 2005170040
- : Binjai, 01 Juni 2001
- : Jln.Alfalah Raya nomor16
- : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PGN Solution

ini dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan
 Pembimbing : *Irfan, S.E., M.M., Ph.D*

Medan, 30 Januari 2024

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Irfan, S.E., M.M., Ph.D

Pemanding

Fitriani Saragih, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui
 a.n.Dekan
 Wakil Dekan I

22/1/2024
05

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si
 NIDN : 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMERIKSAAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp: (061) 8622400 - 86224567 Fax: (061) 8625474 - 8631000
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor
Lamp.
Hal

: 1716/II.3-AU/UMSU-05/F/2024

Medan, 21 Dzulhijjah 1445 H
28 Juni 2024 M

: Menyelesaikan Riset

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. PGAS Solution Medan
Jln. K.I. Yos Sudarso Lorong XII No. 18 Medan
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi **Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:


Nama : Ismayunita
 NPM : 2005170040
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Akuntansi
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidak Pastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajemen Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PGN Solution

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan. Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Lembusan :
1 Pertinggal

Dekan

Dr. H. Jangri., SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502



Nomor : 026200.S/LU.00.01/PPO-AREA MDN/2024
Perihal : Penyelesaian Riset
Sifat : Penting

Kepada Yth,

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Mukthar Basri No.3
Medan, Indonesia
Telp. (061) 6622400 Fax. 6631003

Menindaklanjuti Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 1716/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 Tanggal 28 Juni 2024 perihal Menyelesaikan Riset, kepada mahasiswa :

No	Nama	Nim	Semester	Program Studi
1	Ismayunita	2005170040	VIII (Delapan)	Akuntansi

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas telah selesai melaksanakan Riset diperusahaan kami. Demikian di sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Medan, 03 Juli 2024

PT. PGAS SOLUTION
Manager Area Medan


Dedi Saputra Sirait

PT PGAS Solution
Area Medan

Jl. K. L. Yos Sudarso Lorong
XII No 18
Gigur Kota
Medan 20115

T +6261 4206 5065
T +6261 4206 5186
E info@pgn-solution.co.id
www.pgn-solution.co.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Isma Yunita
NPM : 2005170040
Tempat dan Tanggal Lahir : Binjai,01-06-2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara
Alamat : JL.Mandau Kec Tapung Hilir Kab Kampar Prov Riau
No. Telephone : 085281961662
Email : yunitaisma726@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : ALM.Ismail
Pekerjaan : Almarhum
Nama Ibu : Rosmida Br Sinulingga
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : JL.Mandau Kec Tapung Hilir Kab Kampar Prov Riau
No. Telephone : 082210532801
Email : rosmidahrosmida808@gmail.com

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDN010 Kijang Makmur
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : Sanawiyah Ponpes Jabal Nur Kandis Riau
Sekolah Menengah Tingkat Atas : Aliyah Ponpes Jabal Nur Kandis Riau
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara