

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, TEKNOLOGI
INFORMASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DESENTRALISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. RAPID TIRTA SEJAHTERA
DI KOTA MAKASSAR**



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Nurul Magfira Alya Putri Chuwandy

No. Mahasiswa: 19312431

**PRODI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, TEKNOLOGI
INFORMASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DESENTRALISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. RAPID TIRTA SEJAHTERA
DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Nurul Magfira Alya Putri Chuwandy

No. Mahasiswa: 19312431

**PRODI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 16 Februari 2023

Peneliti



Nurul Magfira Alya Putri C.

PENGESAHAN

PENGESAHAN

PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, TEKNOLOGI
INFORMASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DESENTRALISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. RAPID TIRTA SEJAHTERA DI
~~KOTA~~ MAKASSAR

SKRIPSI

Nama : Nurul Magfira Alya Putri Chuwandy
Nomor Mahasiswa : 19312431
Program Studi : Akuntansi

Yogyakarta, 15 Februari 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Acc. magfira up
Meat 2023



(Noor Endah Cahyawati, Dra., M.Si., CMA., CAPM)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial PT. Rapid Tirta Sejahtera di Kota Makassar

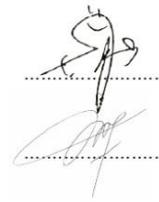
Disusun oleh : NURUL MAGFIRA ALYA PUTRI C

Nomor Mahasiswa : 19312431

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Rabu, 08 Maret 2023

Penguji/Pembimbing Skripsi : Noor Endah Cahyawati, Dra., M.Si., CMA., CAPM

Penguji : Neni Meidawati, Dra., M.Si., Ak., CA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.T., M.Si., Ph.D., CFA, CertIPSAS.

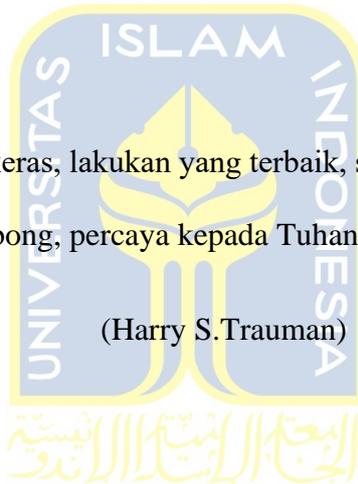
MOTTO

“Jadikanlah setiap perbuatan sebagai bagian dari pahala.”

"Tetapkan visi dan misi, berusaha dan berdoa agar tercapai tujuan tersebut.

Teruslah bangkit hadapi rintangan dan fokus pada yang positif.”

(Robbert H.Goddard)



“Bekerjalah dengan keras, lakukan yang terbaik, simpan kata-kata mu, jangan terlalu sombong, percaya kepada Tuhan dan jangan takut.”

(Harry S.Trauman)

Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah akan Melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang – orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

(QS.At-Taubah : 105)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alaamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi, Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial PT. Rapid Tirta Sejahtera di Kota Makassar.”** Penyusunan penelitian ini ditulis untuk melengkapi salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan penelitian ini tidak lepas dari doa, bimbingan, dorongan, dan bantuan baik materi maupun non materi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia-Nya dan petunjuk serta melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini.
2. Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat yang selalu menjadi teladan dalam perjalanan hidup.

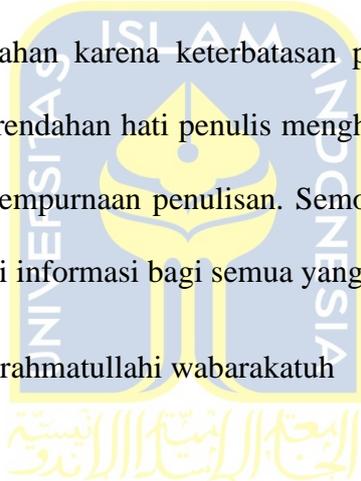
3. Orangtua saya tercinta, Bapak Ardi Chuwandy dan Ibunda Ibu Risma. Terima kasih atas segala dukungan, motivasi, saran, ide, doa, nasihat, cinta dan kasih sayang yang tidak pernah berhenti.
4. Adikku tersayang Reva Mutiara Diva Chuwandy dan Muhammad Evan Rajendra Chuwandy. Terima kasih untuk selalu menemani, memberi dukungan dan menjadi pendengar yang baik di semua keluh dan kesah.
5. Keluarga besar penulis, terima kasih telah memberikan doa dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
6. Ibu Noor Endah Cahyawati, Dra., M.Si., CMA., CAPM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, waktu, saran, nasihat serta inspirasi dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Fathul Wahid S.T., M.Sc., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
8. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., CA., CMA., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
10. Rekan sekaligus sahabat, Muh. Alhadi Firman Saputra. Terima kasih telah memberikan dukungan, semangat, bantuan, dan doa dalam proses skripsi ini agar berjalan dengan baik.
11. Sahabat-Sahabatku, Indhy Ambarwati Hatta, Restu Aulia, Luthfia Rosa, Denjer khususnya Yusyah Alreffyanny, dan Ayu Ninda. Terima kasih atas

segala dukungan, semangat, doa, dan bantuannya dalam proses skripsi ini agar berjalan dengan baik.

12. Sahabat seperjuangan dari awal semester, Maulida Kamal Gusman, Noviana Wulandari, Meutia Bestannisa, Citra Setyarafifa, Sofia Ayu Riandini, dan Tri Harsanti Mursyid. Terima kasih atas segala dukungan, semangat, doa, dan bantuannya dalam proses skripsi ini agar berjalan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna penyempurnaan penulisan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai informasi bagi semua yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh



Yogyakarta, 15 Februari 2023

Penulis,

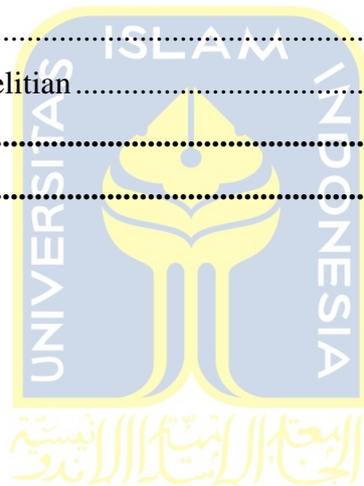
Nurul Magfira Alya Putri Chuwandy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
PENGESAHAN	iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRACT	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Kontijensi pada Sistem Akuntansi Manajemen	14
2.1.2 Akuntansi Manajemen	15
2.1.3 Sistem Akuntansi Manajemen	19
2.1.4 Teknologi Informasi	22
2.1.5 Budaya Organisasi	25
2.1.6 Desentralisasi	29
2.1.7 Kinerja Manajerial	31
2.2 Penelitian Terdahulu.....	38
2.3 Perumusan Hipotesis	44
2.3.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial.....	44
2.3.2 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial	46
2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial.....	47

2.3.4 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial	48
2.4 Kerangka Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	51
3.3 Jenis dan Sumber Data	51
3.4 Populasi dan Sampel	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	53
3.6.1 Definisi Penelitian.....	53
3.6.2 Pengukuran Variabel Penelitian.....	57
3.7 Teknik Analisis Data	60
3.7.1 Analisis statistik deskriptif.....	61
3.7.2 Uji Kualitas Data	61
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
3.7.4 Uji Hipotesis	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil Pengumpulan Data	67
4.2 Karakteristik Responden	67
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	69
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	70
4.4 Uji Kualitas Data	72
4.4.1 Hasil Uji Validitas	72
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
4.5 Uji Asumsi Klasik	78
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	78
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	79
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.6 Uji Hipotesis.....	80
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	80

4.6.2 Uji Parsial (Uji T)	82
4.6.3 Uji Simultan (Uji F).....	83
4.6.4 Koefisien Determinasi	84
4.7 Pembahasan	85
4.7.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial	86
4.7.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial	87
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial	88
4.7.4 Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial	89
BAB V PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Keterbatasan Penelitian	92
5.3 Saran	93
5.4 Implikasi Penelitian	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	98

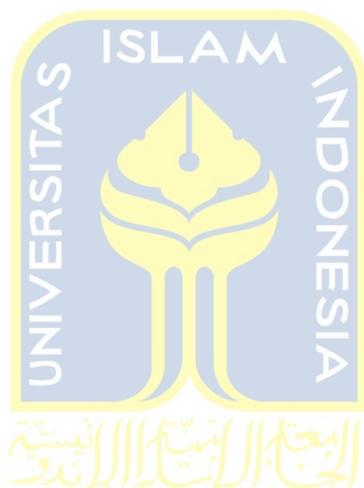


DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Telaah Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3. 1 Pengukuran Sistem Akuntansi Manajemen	57
Tabel 3. 2 Pengukuran Teknologi Informasi.....	58
Tabel 3. 3 Pengukuran Budaya Organisasi	59
Tabel 3. 4 Pengukuran Desentralisasi	59
Tabel 3. 5 Pengukuran Kinerja Manajerial	60
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner	67
Tabel 4. 2 Persentase Usia Responden.....	69
Tabel 4. 3 Persentase Divisi Responden	69
Tabel 4. 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	70
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kedua	75
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	85

DAFTAR GAMBAR

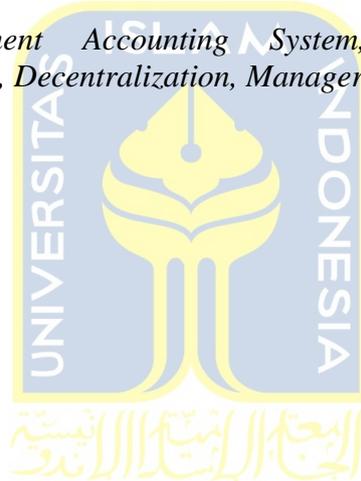
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	50
Gambar 4. 1 Persentase Jenis Kelamin Responden	68



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Management Accounting Systems, Information Technology, Organizational Culture, and Decentralization on Managerial Performance at PT. Rapid Tirta Sejahtera in Makassar City. This study uses primary data obtained through a questionnaire using the saturated sample method or census samples. This study uses the independent variables of management accounting systems, information technology, organizational culture, decentralization and managerial performance dependent variables. The sample used in this research data is the entire population, namely as many as 40 respondents. Testing data analysis using the classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results of the study show that information technology has a positive and significant influence on managerial performance. Meanwhile, management accounting systems, organizational culture, and decentralization have no effect on managerial performance.

Keywords: Management Accounting System, Information Technology, Organizational Culture, Decentralization, Managerial Performance



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Rapid Tirta Sejahtera di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sampel sensus. Penelitian ini menggunakan variabel independen sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi, desentralisasi dan variabel dependen kinerja manajerial. Sampel yang digunakan data penelitian ini merupakan seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 40 responden. Pengujian analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan, sistem akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan desentralisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci: Sistem Akuntansi Manajemen, Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Desentralisasi, Kinerja Manajerial



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut untuk lebih efisien dalam beroperasi seiring dengan pesatnya perubahan ekonomi. Hal ini bertujuan memungkinkan perusahaan untuk menonjol dari persaingan yang ketat, sehingga menjadi tantangan bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis saat ini dan masa depan. Dengan adanya tuntutan tersebut, setiap perusahaan berupaya meningkatkan kemampuannya dengan menerapkan fungsi kinerja manajerial yang lebih efektif, efisien, responsif dan representatif.

Dalam sebuah organisasi terdapat pemimpin yang harus mampu menjalankan peranan yang sangat penting dalam mengatur dan menggerakkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada faktor manajer. Setiap manajer harus mampu memotivasi para bawahannya untuk bekerja keras dan maksimal untuk bertahan dan berkembang di masa depan lingkungan persaingan. Perubahan lingkungan ekonomi memerlukan inovasi dan pengembangan praktik akuntansi manajemen yang relevan.

Dalam mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan, salah satu hal utama yang sangat penting yaitu kinerja manajerial. Menurut Simamora (2020) kinerja manajerial adalah kegiatan atau hasil pekerjaan individu

atau kelompok dalam suatu perusahaan yang terpengaruh dari bermacam-macam faktor dalam menggapai tujuan perusahaan dalam waktu tertentu. Pada tim manajemen seorang manajer memerlukan keterampilan yang baik dan dapat diandalkan dalam kaitan mengelola yaitu mengarahkan dan mengkoordinasikan serta mengawasi proses organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja manajerial adalah kinerja individu oleh anggota organisasi dalam kegiatan manajemen, seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan peningkatan kinerja manajerial dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Melasari & Handayani, 2018). Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial dalam sebuah organisasi yaitu sistem akuntansi manajemen yang berhubungan dengan teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi.

Sistem akuntansi manajemen adalah sebuah sistem yang dirancang untuk menyediakan manajer dan karyawan dengan informasi keuangan dan non-keuangan perusahaan. Dalam kegiatan bisnis, seorang manajer dalam sistem akuntansi manajemen memiliki peran yang sangat penting untuk dilakukan agar perusahaan mampu bersaing di era globalisasi. Sistem akuntansi manajemen membantu manajer mengendalikan aktivitas perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dunia kerja saat ini membutuhkan kinerja yang harus dilakukan dengan penuh tanggungjawab dan menjalankan pengabdian yang lebih baik dalam lingkungan pekerjaan untuk mewujudkan masa depan perusahaan yang lebih cerah. Sistem informasi manajemen memberikan informasi akuntansi pada manajer perusahaan dengan maksud agar lebih aktif dalam menjalankan bisnis. Penerapan sistem akuntansi manajemen di perusahaan dapat menggerakkan manajer dalam peningkatan kinerja manajerial yang bertuju pada perkembangan kinerja perusahaan (Eriani & Fanani, 2019). Sistem akuntansi manajemen (SAM) sebagai bahan yang digunakan oleh pengurus administrasi dalam pengelolaan informasi yang tersedia dalam prosedur perencanaan, pengorganisasian, perintah dan pengendalian, serta pemungutan keputusan untuk memecahkan permasalahan yang sedang terjadi di dalam perusahaan. Agar dapat memperoleh informasi dengan cepat maka perlu teknologi informasi dikarenakan dapat menghasilkan informasi yang akurat dan tepat waktu yang dibutuhkan pihak manajemen perusahaan. Teknologi informasi disebut juga *hardware* (perangkat keras) dan *software* (perangkat lunak) yang dirancang untuk mengubah data yang kemudian menjadi informasi bermanfaat (Bodnar et al., 2014 dalam Octhina, 2018). Data yang berbentuk informasi tersebut bisa diakses melalui berbagai komputer yang didukung *software* yang mudah dioperasikan, sehingga memudahkan manajer dalam mengakses informasi dengan waktu yang cepat serta menghubungkan ke jaringan informasi internal (berbagai divisi) dan

lingkungan jaringan informasi eksternal (pemerintah dan pesaing) dengan cepat dan mudah diperoleh.

Budaya organisasi merupakan termasuk dari lingkungan eksternal dan internal pada suatu perusahaan dikarenakan budaya yang terdapat di dalam perusahaan tercipta sebagai norma-norma yang disetujui oleh para anggota suatu perusahaan yang menjadi pedoman integritas dalam penyelesaian permasalahan perusahaan (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi dapat juga menjadi alat utama untuk keunggulan kompetitif, yaitu ketika budaya organisasi membantu strategi organisasi, ketika budaya organisasi bisa dengan cepat dan akurat merespon ataupun memecahkan tantangan di lingkungan bisnis. Apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka dapat lebih ditingkatkan lagi untuk sistem akuntansi manajemen perusahaan, karena hal ini dapat mempengaruhi kegiatan perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan internal perusahaan.

Tingkat desentralisasi akan mempengaruhi persyaratan karakteristik informasi dari sistem akuntansi manajemen, serta kemampuan organisasi untuk memproses dan mengumpulkan informasi. Menurut Handoko (2012) dalam Melasari & Handayani (2018) desentralisasi adalah konsep yang lebih luas yang berkaitan dengan sejauh mana manajemen puncak mendelegasikan wewenang kepada bawahan, departemen, divisi, atau unit organisasi tingkat rendah lainnya. Jika ketersediaan informasi sistem akuntansi manajemen lebih tinggi pada kondisi desentralisasi yang tinggi,

maka interaksi antara karakteristik masing-masing informasi sistem akuntansi manajemen dan desentralisasi akan memberikan dampak yang semakin positif terhadap kinerja manajerial. Keterkaitan ini muncul sebab dalam kasus desentralisasi, seorang manajer memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan dan melaksanakannya, namun di sisi lain, manajer juga bertanggungjawab atas keputusan yang diambil. Oleh karena itu, manajer memerlukan dukungan informasi sebagai masukan sebelum mengambil keputusan agar kebijakan yang diharapkan berkualitas baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Indonesia adalah salah satu negara di dunia yang dikategorikan sebagai negara yang konsumtif karena Indonesia belum mampu menciptakan barang-barang teknologi secara maksimal, namun peminat pada proses penggunaan barang sangatlah tinggi. Sehingga negara produksi atau negara produsen memanfaatkan dan menempatkan Indonesia sebagai negara yang paling tepat untuk melempar atau menjual hasil produksi mereka utamanya bagi negara Eropa, Cina dan Jepang. Hal ini memunculkan banyak perusahaan yang memproduksi barang-barang kemasan yang justru menjadi populer di kancah persaingan. Demikian pula bidang air minum dalam kemasan (AMDK) semakin berkembang. Hal ini ditunjukkan dengan semakin berkembangnya pasar industri air minum dalam kemasan, khususnya semakin banyak bermunculan merek air minum dalam kemasan domestik dan internasional di industri ini.

Ledakan bisnis di industri air minum dalam kemasan disebabkan oleh meningkatnya permintaan air minum dalam kemasan di masyarakat akibat terbatasnya ketersediaan air minum di beberapa tempat. AMDK dipilih oleh masyarakat sebagai kebutuhan air minum yang sehat. Hal ini menjadi nilai usaha yang dapat mengembangkan bisnis pada industri ini sehingga membuat persaingan akan semakin ketat. Ketatnya persaingan mendorong perusahaan-perusahaan harus berpacu dalam meningkatkan kinerja dengan tujuan untuk mengsucceskan bisnis yang dijalankan, agar tetap bertahan dalam jangka panjang dan terus berkembang.

Globalisasi dan persaingan yang semakin ketat mendorong para pelaku bisnis untuk bersaing memperebutkan perhatian konsumen. Oleh karena itu, perusahaan harus proaktif merespon semua perubahan lingkungan yang dinamis. Persaingan dapat berupa perang harga, kualitas produk atau kualitas layanan. Keinginan konsumen untuk selalu memiliki akses yang mudah dan murah terhadap barang berkualitas tidak dapat dipisahkan, sehingga perusahaan yang ada saat ini harus memiliki keunggulan kompetitif pada setiap produknya untuk mewujudkan hal tersebut. Untuk mendukung kegiatan kompetitif, manajer memerlukan dukungan teknologi informasi. Menurut Asosiasi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Indonesia (Aspadin), permintaan air minum dalam kemasan di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Hal ini sejalan dengan tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut PT Rapid Tirta Sejahtera Makassar yang merupakan usaha depo galon isi ulang yang awalnya memproduksi air mineral untuk kebutuhan karyawan dan pembersihan material bahan baku kancing yang menjadi anak perusahaan PT. Rapid setelah melihat prospek yang cukup menjanjikan serta membaca kondisi di Makassar bahwa belum adanya perusahaan AMDK lokal yang memproduksi air jenis deMineral, maka setelah kurang lebih 5 tahun memproduksi air galon isi ulang mereka pun melakukan pengembangan usaha dengan membuat perusahaan AMDK yang memproduksi air jenis deMineral. Air deMineral yang menjadi pembeda dengan perusahaan AMDK lain yang ada di Makassar ini senantiasa berusaha melakukan perubahan sehingga nantinya diharapkan mampu menyaingi produk deMineral lain yang diproduksi dan dipasarkan berasal dari luar Sulawesi Selatan. PT Rapid Tirta Sejahtera Makassar yang menjadi fokus penelitian berproduksi di Kompleks Pergudangan Kawasan Industri Makassar (KIMA) Parangloe Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Semakin banyak perusahaan yang menawarkan produk dan jasa, semakin banyak pilihan yang dimiliki konsumen, dan dengan demikian semakin besar daya persaingan. Oleh karena itu, pelaku bisnis perlu informasi untuk mengetahui apa kebutuhan dan keinginan konsumen kemudian berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut. Karena jika hal ini diabaikan sering menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya tingkat kinerja manajerial akibat dari kurangnya sistem

akuntansi manajemen dalam suatu perusahaan. Kondisi dimana AMDK deMineral produksi dari luar Makassar yang dapat ditemukan dengan mudah di Supermarket, minimarket, restoran merupakan salah satu kendala yang dihadapi PT.Rapid Tirta Sejahtera sebagai perusahaan yang masih terbilang baru dalam industri AMDK.

Sejumlah penelitian tentang sistem akuntansi manajemen yang berhubungan dengan teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial telah pernah dilakukan. Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Melasari & Handayani (2018), Rumapea et al. (2018), Irzan & Abdullah (2018), Missah et al. (2019), Suryani (2019), Sinaga et al. (2020), dan Gheofani (2021). Mempertimbangkan hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten, pentingnya sistem akuntansi manajemen berhubungan dengan teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial, maka peneliti melakukan penelitian kembali.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan Melasari & Handayani (2018) yang berjudul Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Sinar Mas Kempas Jaya, dengan menggunakan pendekatan Teori Kontingensi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian Melasari & Handayani (2018) adalah desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen. Kemudian variabel dependen yang digunakan adalah kinerja manajerial.

Dalam penelitian Melasari & Handayani (2018) menggunakan PT. Sinar Mas Kempas Jaya sebagai objek penelitian dengan sampel yaitu seluruh manajer sebanyak 32 orang. Hasil yang ditemukan pada penelitian Melasari & Handayani (2018) membuktikan secara simultan bahwa desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sinar Mas Kempas Jaya. Perbedaan antara penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu pada variabel dan objek penelitian. Perbedaan pada variabel teknologi informasi dan budaya organisasi, dimana belum ada penjelasan pada penelitian sebelumnya dan dalam penelitian ini akan memberikan penjelasan mengenai teknologi informasi dan budaya organisasi. Selain dari saran penelitian sebelumnya, alasan mengapa penelitian ini memilih variabel teknologi informasi adalah karena teknologi informasi memungkinkan pengguna untuk dengan mudah menyelesaikan tugas, memperoleh informasi secara praktis, dan meningkatkan pengolahan data akuntansi, dari awalnya manual jadi otomatis, dan variabel budaya organisasi diambil sebab dapat dijadikan sebagai pengontrol bagi suatu perusahaan, apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik di suatu perusahaan akan tercipta keharmonisan dan solidaritas antar anggota perusahaan, sehingga memungkinkan mereka melakukan perbaikan dan meningkatkan penggunaan sistem informasi di dalam perusahaan. Selain itu, perbedaannya pada objek penelitian yaitu PT. Rapid Tirta Sejahtera di Kota Makassar digunakan sebagai objek penelitian ini.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena tentang permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan Rapid Demineral yang berkaitan dengan kinerja manajerial dengan pengaruh sistem akuntansi manajemen berhubungan dengan teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi yang dikemukakan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi, Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial PT. Rapid Tirta Sejahtera di Kota Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT. Rapid Tirta Sejahtera?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT. Rapid Tirta Sejahtera?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT. Rapid Tirta Sejahtera?
4. Apakah desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT. Rapid Tirta Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan di atas. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menunjukkan bukti empiris bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT. Rapid Tirta Sejahtera.
2. Untuk menunjukkan bukti empiris bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT. Rapid Tirta Sejahtera.
3. Untuk menunjukkan bukti empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT. Rapid Tirta Sejahtera.
4. Untuk menunjukkan bukti empiris bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT. Rapid Tirta Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada pihak manajemen PT. Rapid Tirta Sejahtera untuk meningkatkan kinerja manajerial perusahaan.
2. Memberikan informasi kepada calon investor dan kreditur yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan investasi.
3. Menjadi referensi dan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya agar menambah, memperluas dan menyempurnakan penelitian ini, khususnya dalam bidang akuntansi manajemen terkait dengan kinerja manajerial.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan pada penelitian ini tersusun secara sistematis yang terdiri atas lima bab, dimana setiap bab mempunyai keterkaitan yang konsisten

sehingga dapat memudahkan para pihak untuk memahami isi dari penelitian ini. Berikut sistematika yang dimaksud:

BAB I : PENDAHULUAN.

Dalam bab ini peneliti memaparkan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA.

Dalam bab ini peneliti memaparkan terkait landasan teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dan digunakan dalam mendukung perumusan hipotesis penelitian, dilanjutkan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN.

Dalam bab ini peneliti memaparkan terkait proses penelitian yang dilakukan dan pembahasan terkait komponen-komponen penelitian seperti jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik dalam menganalisis data dan pembahasan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti memaparkan terkait proses pengujian dan hasil dari metode analisis data terhadap hipotesis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji

kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini peneliti menyimpulkan hasil dari penelitian, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya, serta implikasi penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kontijensi pada Sistem Akuntansi Manajemen

Pendekatan teori kontijensi merupakan sistem terbuka dalam suatu perusahaan yang erat kaitannya dengan interaksi untuk menyesuaikan dan mengendalikan lingkungan untuk menjaga kelangsungan bisnis (Gudono, 2017). Teori kontijensi adalah sebuah teori perilaku yang menegaskan bahwa tidak ada satu pendekatan yang optimal untuk desain organisasi. Teori kontijensi menyatakan bahwa keefektivitasan organisasi berasal dari kesesuaian antara sistem lingkungan dimana suatu organisasi tersebut beroperasi. Sehingga pendekatan yang optimal untuk mengatur sebuah organisasi yaitu tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi. Teori ini digunakan sebagai alat untuk menjelaskan berbagai variasi dalam struktur organisasi.

Teori kontinjensi akuntansi manajemen didasarkan pada pernyataan bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen yang dapat diterapkan secara universal pada semua situasi di semua organisasi, tetapi sistem akuntansi manajemen bergantung pada faktor situasional yang ada (Outley dalam Suryani, 2019). Artinya informasi tersedia dari seluruh unsur-unsur yang ada dalam suatu sistem akuntansi manajemen tidak selamanya sama untuk tiap perusahaan, tetapi ditaksir terdapat faktor situasional lain yang

dapat berpengaruh pada taraf permintaan informasi dari suatu sistem akuntansi manajemen.

Faktor kontijensi memberikan kebutuhan dalam integrasi informasi yang dibutuhkan dalam sistem akuntansi manajemen untuk mengkoordinasi dan mengendalikan organisasi. Sehingga telah memikat perhatian luas dari para peneliti karena mereka bertanya-tanya apakah taraf keandalan sistem akuntansi manajemen selalu memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja dalam situasi yang berbeda. Berdasarkan teori kontijensi ini, diduga ada faktor situasional lain yang dapat berinteraksi untuk mempengaruhi kondisi tertentu. Oleh karena itu, teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi juga dapat mengakibatkan perbedaan kebutuhan informasi ketika seseorang mengimplementasikan sistem akuntansi manajemen dan kemudian akan dapat berpengaruh pada kinerja manajerial.

2.1.2 Akuntansi Manajemen

Akuntansi manajemen adalah pengimplementasian teknik dan konsep yang searah dalam menangani data ekonomi dan yang diharapkan dari unit bisnis untuk membantu manajemen menyiapkan rencana untuk tujuan ekonomi yang sehat serta membuat keputusan rasional agar mencapai tujuan tersebut (Ahmad, 2017). Menurut Mulyadi (2016) menyatakan bahwa akuntansi manajemen adalah informasi keuangan yang merupakan keluaran dari suatu jenis akuntansi manajemen, yang digunakan terutama oleh pengguna internal suatu organisasi. Sedangkan

menurut Rudianto (2013) akuntansi manajemen adalah bidang akuntansi yang bertujuan untuk penyajian laporan keuangan demi kepentingan pihak internal perusahaan dengan jenis informasi yang berbeda seperti:

- 1) Manajer keuangan memerlukan informasi mengenai kinerja keuangan perusahaan. Berawal dari tingkat bunga, besar *return* dari investasi, besar *return* dari modal, *ratio* hutang dan lainnya.
- 2) Manajer produksi memerlukan informasi mengenai rincian biaya total produksi, biaya produksi tiap unit, dan biaya produksi lainnya.
- 3) Manajer promosi memerlukan informasi mengenai biaya sebagai dasar dalam metode penentuan harga jual dan sebagainya.
- 4) Pengontrol memerlukan berbagai informasi untuk menegaskan bahwa dari kinerja yang telah dilaksanakan semua perusahaan harus selaras dengan yang sudah ditentukan, seperti biaya, anggaran, dan sebagainya.
- 5) *Top manager* memerlukan berbagai informasi mengenai strategi keputusan perusahaan, seperti proses penyusunan anggaran, informasi untuk mengembangkan perusahaan dan sebagainya.

Akuntansi manajemen diperlukan untuk menyediakan informasi yang perlu dikelola untuk menjalankan proses manajemen. Akuntansi manajemen adalah proses dalam organisasi yang menyediakan informasi kepada manajer untuk pengendalian, koordinasi, dan perencanaan.

- 1) Pengendalian

Pengendalian adalah proses yang digunakan oleh manajemen untuk memastikan bahwa para pelaku bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Informasi akuntansi digunakan dalam proses pengendalian sebagai sarana komunikasi, motivasi, perhatian dan evaluasi.

2) Koordinasi

Koordinasi adalah suatu proses yang bertujuan untuk mempertemukan kegiatan-kegiatan dari bagian-bagian yang berbeda dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

3) Perencanaan

Perencanaan adalah proses pengambilan keputusan tentang apa yang harus dilakukan di masa depan. Ruang lingkup perencanaan dapat disusun untuk bagian-bagian organisasi atau untuk keseluruhan organisasi.

Salman & Farid (2016) menjelaskan bahwa informasi akuntansi manajemen terbagi ke dalam 3 kategori informasi, yaitu:

1) Melengkapi informasi akuntansi

Informasi akuntansi lengkap mencakup informasi masa lalu dan masa depan. Informasi akuntansi lengkap termasuk informasi historis dipakai untuk menyiapkan laporan keuangan. Informasi tentang biaya dari masa lampau membantu menganalisa kinerja setiap orang di perusahaan dan menetapkan harga jual produk atau

pengiriman layanan yang disetujui pada kontrak penjualan. Informasi akuntansi lengkap yang mencakup informasi masa depan berguna dalam menyusun rencana atau prosedur, menentukan standar nilai jual, dan menentukan nilai jual yang diamanatkan pemerintah.

2) Perbedaan informasi akuntansi

Jika suatu tindakan tertentu dipilih, informasi akuntansi varians mencakup estimasi pendapatan, biaya, dan/atau aset yang berbeda dibandingkan dengan tindakan alternatif lainnya. Perbedaan informasi akuntansi memiliki dua elemen utama, informasi tentang masa depan dan informasi tentang perbedaan antara alternatif yang dihadapi pengambil keputusan. *Type of variance information* menunjukkan jenis informasi akuntansi manajemen yang berkaitan dengan preferensi yang nantinya terpilih oleh bagian manajemen saat mengambil keputusan.

3) Informasi akuntansi akuntabilitas

Informasi akuntansi akuntabilitas merupakan informasi tentang pendapatan, pengeluaran, dan aset yang terkait oleh manajer yang bertanggung jawab atas pusat tertentu. Informasi akuntabilitas adalah informasi penting dari proses pengendalian manajerial untuk mementingkan hubungan informasi keuangan dan manajer yang bertanggung jawab atas rencana dan pelaksanaannya.

Dari tiga informasi akuntansi manajemen di atas memiliki manfaat yang berbeda-beda tetapi saling menyempurnakan. Informasi akuntansi yang lengkap berguna bagi pelaporan keuangan manajemen, analisis tingkat keuntungan, penetapan harga jual dan persiapan perencanaan. Perbedaan informasi akuntansi sangat membantu manajemen, khususnya dalam penentuan keputusan, termasuk untuk pembelian, penjualan atau proses produk selanjutnya, untuk penghentian atau pelanjutan memproduksi produk tertentu ataupun departemen pelaksana bisnis tertentu, untuk menyetujui atau membatalkan pesanan. Pada saat yang sama, informasi akuntansi akuntabilitas yaitu informasi dari masa lampau yang dapat berfungsi sebagai evaluasi kinerja manajer pada pusat pertanggungjawaban dan menstimulasi manajer.

2.1.3 Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen merupakan sebuah sistem yang dapat menyediakan atau mengirimkan informasi yang relevan kepada manajer untuk pengambilan keputusan, perencanaan dan pemantauan (Salman & Farid, 2016). Sistem akuntansi manajemen harus dirancang dari sudut pandang pengambilan keputusan yang strategis, sehingga hanya dapat memberikan informasi yang relevan dengan keputusan tertentu. Informasi yang dikumpulkan dan dianalisis oleh pengontrol manajemen digunakan untuk mendukung aktivitas manajemen. Semua pemimpin bisnis membutuhkan informasi yang akurat untuk mendukung keputusan yang berharga, perencanaan, operasi dan banyak keputusan lainnya.

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mengubah input menggunakan proses untuk menghasilkan output yang diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan (Siregar et al., 2013). Mowen et al. (2017) mendefinisikan sistem manajemen informasi akuntansi (ISAM) sebagai proses yang dijelaskan oleh kegiatan, seperti mengumpulkan, mengukur, menyimpan, menganalisis, melaporkan, dan mengelola manajemen informasi. Sistem informasi menghasilkan keluaran menggunakan berbagai masukan dan proses yang diperlukan untuk mencapai tujuan manajemen, sedangkan sistem informasi akuntansi manajemen (SIM) tidak dibatasi oleh kriteria formal yang menjelaskan sifat proses impor atau ekspor.

Salah satu keluaran yang didapatkan dari sistem akuntansi manajemen yaitu informasi. Informasi itu berupa penjelasan finansial dan non finansial. Secara konservatif informasi akuntansi manajemen masih dominan dari penjelasan terkait finansial, tetapi semakin majunya zaman fungsi informasi non finansial pun diperlukan dalam penentuan hasil yang didapatkan dari sistem itu. Menurut Chenhall dan Morris (1986) dalam Atmoko (2016) awalnya sistem akuntansi manajemen mempunyai karakteristik informasi yaitu *broadscope* (cakupan luas), *aggregation* (pemungutan), *timeliness* (tepat waktu), dan *integration* (integrasi). Karakteristik informasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) *Broad Scope* (Cakupan informasi)

Informasi tentang cakupan yang luas (*broad scope*) pada sistem akuntansi manajemen merupakan penjelasan dimensi seperti fokus, pembatasan, dan garis waktu. Cakupan informasi yang luas membantu memberikan penjelasan mengenai faktor internal dan eksternal perusahaan, ekonomi dan non ekonomi, perkiraan kemungkinan peristiwa di masa depan, dan informasi yang berkaitan aspek lingkungan.

b) *Timeliness* (Informasi tepat waktu)

Informasi tepat waktu adalah informasi yang diberikan pada waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu di sini menunjukkan jangka waktu antara permintaan informasi dan penyampaiannya. Informasi yang tepat waktu dapat memengaruhi kemahiran seorang manajer untuk menanggapi peristiwa atau masalah apa pun. Penyampaian informasi ini dapat menyebabkan informasi tersebut kehilangan potensi dalam hal memengaruhi kualitas keputusan.

c) *Aggregation* (Agregasi Informasi)

Agregasi informasi adalah meringkas informasi berdasarkan fungsi, jangka waktu, serta metode pengambilan keputusan. Informasi yang diberikan dalam bentuk yang lebih sempit, namun memuat sesuatu yang penting, sehingga tidak mengurangi nilai dari informasi tersebut. Informasi yang dikumpulkan dengan benar akan menjadi pertimbangan yang penting untuk proses penentuan keputusan, karena lebih sedikit waktu yang diperlukan untuk

evaluasi. Adanya agregasi informasi memungkinkan manajer untuk bereaksi lebih cakap terhadap masalah-masalah yang muncul, sehingga semakin mengoptimalkan akuntabilitas manajer.

d) *Integration* (Integrasi Informasi)

Informasi komposit menggambarkan adanya hubungan antara satu segmen subunit dengan segmen lainnya. Informasi yang terintegrasi ini meliputi aspek-aspek yaitu perumusan tujuan atau kegiatan yang diperhitungkan dari proses interaksi antar subunit didalam organisasi. Persoalan yang kompleks dan interdependensi atau keterkaitan suatu subunit dengan subunit lainnya akan tergambar dalam informasi yang terintegrasi. Semakin banyak bagian yang ada di subunit dalam suatu organisasi, semakin banyak informasi komprehensif yang dibutuhkan.

Sistem akuntansi manajemen memiliki tiga tujuan, diantaranya (Mowen et al., 2017):

1. Memberikan informasi guna menghitung nilai suatu jasa atau barang menurut manajemen yang ditetapkan.
2. Menyajikan informasi guna pemantauan, perencanaan evaluasi dan perbaikan berkepanjangan.
3. Penyediaan informasi guna dalam menentukan suatu keputusan.

2.1.4 Teknologi Informasi

Era globalisasi saat ini telah mempengaruhi kehidupan organisasi dalam banyak hal, semacam perusahaan dan bertambahnya selera

pelanggan yang menyebabkan timbulnya teknologi informasi. Tindakan dalam hal tersebut, perusahaan harus menggunakan teknologi. Dengan adanya teknologi dapat dijadikan sebagai alat perusahaan untuk mengumpulkan informasi. Penggunaan teknologi informasi pada awalnya terbatas pada pengolahan data. Namun dengan perkembangan teknologi informasi yang terus menerus, saat ini fungsi perusahaan mulai menembus aplikasi dan otomatisasi penerbitan informasi. Teknologi informasi dapat diartikan sebagai kombinasi teknologi komputasi dan komunikasi dengan teknologi lain seperti perangkat keras, perangkat lunak, basis data, teknologi jaringan dan perangkat komunikasi lainnya. Teknologi informasi digunakan pada sistem informasi organisasi guna memberikan informasi kepada pengguna untuk menentukan keputusan. Menurut Bodnar & William (2014), teknologi informasi juga bisa disebut sebagai sekumpulan perangkat keras dan perangkat lunak yang dibuat untuk mengubah data sehingga jadi informasi yang memiliki manfaat.

Menurut Kadir & Triwahyuni (2013) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu bekerja dengan informasi dan melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Pernyataan Subtari (2012) bahwa teknologi informasi merupakan sebuah teknologi yang dimanfaatkan untuk mendapatkan data, mengolah data, termasuk pemrosesan, kompilasi, dan penyimpanan data dengan berbagai cara untuk membuat informasi berkualitas tinggi dan relevan untuk keperluan perusahaan dan usahanya. Berdasarkan dari banyaknya pendapat di atas

mengenai pengertian teknologi informasi, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah pemanfaatan teknologi informasi dalam mengolah suatu informasi sehingga menjadi berguna untuk menentukan keputusan. Pada dasarnya teknologi informasi bisa dipakai untuk memperoleh, memproses, mengolah, menyimpan, dan menyajikan data dengan bermacam cara, untuk mendapatkan informasi yang mengandung manfaat bagi penggunanya. Informasi berkualitas yang didapatkan berarti akurat yang berarti bebas dari kesalahan atau tidak bias yang dapat menyesatkan penerima atau penggunanya, informasi yang diterima tepat waktu dan relevan sehingga diharapkan dapat memberikan bantuan kepada pihak yang memiliki kepentingan untuk menentukan, menyelesaikan dan mengevaluasi suatu permasalahan.

Menurut Sutarman (2012) ada 6 fungsi teknologi informasi yaitu sebagai berikut:

1. Menangkap (*Capture*)
2. Mengolah (*Processing*)
3. Menghasilkan (*Generating*)
4. Menyimpan (*Storage*)
5. Pencari kembali (*Retrieval*)
6. Transmisi (*Transmission*)

Di era globalisasi, teknologi informasi berperan esensial pada bidang informasi karena pencarian informasi dengan mudah didapatkan sehingga nyaman dan tidak memakan waktu. Teknologi informasi pada bidang

komunikasi juga berperan sangat penting, karena dapat mengembangkan proses di perusahaan dari informasi relevan yang telah disampaikan.

Peran teknologi informasi menurut Kadir (2014) yaitu:

1. Teknologi informasi mengambil peran manusia, yaitu membuat modifikasi cepat pada suatu proses atau tugas.
2. Teknologi memberdayakan orang dengan memberikan informasi tentang tugas atau proses dengan cepat.
3. Teknologi informasi berperan dalam perubahan tugas atau proses

2.1.5 Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpatokan pada budaya dominan di suatu perusahaan, karena biasanya di perusahaan adalah sebuah persatuan antara sekelompok orang atau unit kerja yang terpisah. Sehubungan dengan itu, budaya organisasi juga dapat diartikan Serangkaian nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang sudah lama ada, disetujui dan dianut oleh anggota perusahaan sebagai arahan dalam berperilaku dan memecahkan permasalahan yang terjadi di perusahaan (Sutrisno, 2019). Menurut Mangkunegara (2017), budaya organisasi adalah label sebuah organisasi yang mempunyai serangkaian opini atau bentuk kepercayaan, nilai, dan norma yang ditingkatkan di dalam perusahaan yang menjadi dasar perilaku anggota dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Menurut Schein (2010), budaya organisasi merupakan asumsi inti bersama yang diperoleh dari pemecahan masalah internal dan eksternal yang telah bekerja dengan baik dengan mengajarkan anggota baru untuk berpikir dan

merasakan bagaimana cara yang tepat untuk merangkul permasalahan tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2022), budaya organisasi adalah pemahaman serentak semua anggota perusahaan. Budaya organisasi juga dikatakan sebagai budaya perusahaan, yang berarti serangkaian nilai atau norma yang berlaku relatif lama dan yang dimiliki oleh anggota perusahaan sebagai norma perilaku untuk memecahkan permasalahan perusahaan. Dari beberapa pandangan di atas tentang pengertian budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu jalan yang melingkupi norma-norma, nilai-nilai dan kepercayaan para anggota perusahaan agar mereka bisa melakukan aktivitas perusahaan dengan baik sebagaimana adanya. Karena budaya yang benar dan kuat sangat mempengaruhi kepribadian dan kinerja organisasi (Deal & Kennedy, 1982 dalam Sutrisno, 2019).

Budaya organisasi memiliki dampak penting terhadap efektivitas manajemen karena operasi organisasi mana pun harus bisa diukur dan hubungannya untuk mewujudkan arah masa depan organisasi harus disebutkan dalam visi dan misi organisasi. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan semua fungsi organisasi dipengaruhi oleh kinerja para manajer itu sendiri. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar semua individu dalam perusahaan atau organisasi mengikuti dan memimpin sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi

mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau manajemen baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins & Judge (2022) menyampaikan bahwa karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif pribadi, yaitu tingkat kemandirian masing-masing individu dalam mengemukakan pendapatnya. Setiap organisasi atau pemimpin harus menghargai inisiatif individu, sedangkan pendapat tersebut dapat mengembangkan dan memajukan perusahaan.
2. Bertoleransi terhadap perbuatan yang berisiko, yaitu sampai mana karyawan termotivasi dalam berperilaku inovatif, agresif dan menempuh risiko. Budaya organisasi dinilai sehat bila dapat saling toleransi antar anggota atau pegawai dalam berperilaku inovatif dan agresif untuk membuat perusahaan atau usaha lebih maju serta berani mengambil resiko atas apa yang dikerjakan.
3. Kontrol, yaitu seperangkat aturan dan mengawasi langsung dalam memantau dan mengendalikan perilaku pegawai.
4. Dukungan manajerial, sampai mana manajer dapat memberi komunikasi/bimbingan dan dukungan yang pasti kepada bawahannya.
5. Arahan, yaitu sampai mana suatu perusahaan atau bisnis secara jelas mampu menciptakan tujuan yang ingin dicapai.
6. Integrasi, mengukur sampai mana perusahaan menggerakkan unit organisasi agar menjalankan pekerjaan yang terkoordinasi.
7. Model komunikasi, suatu tingkat diskusi sesama kolega bisa berlangsung dengan baik.

Dalam hal operasional, menurut (Sutrisno, 2019), budaya organisasi memiliki beberapa peranan, antara lain:

1. Budaya memainkan peran penting. Artinya budaya kerja membuat perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya organisasi memberi anggota organisasi rasa identitas.
3. Budaya organisasi mendorong tumbuhnya komitmen terhadap sesuatu yang melampaui kepentingan individu.
4. Budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Sementara itu, menurut (Gordon, 1991 dalam Sutrisno, 2019), dalam kaitannya dengan aspek sosial, budaya memiliki fungsi untuk mempererat kemasyarakatan yang dapat membantu menyatukan perusahaan dengan memberi standar yang benar yang dapat digunakan sebagai referensi untuk masalah karyawan. . perlu dilakukan Akhirnya, budaya bertindak sebagai alat kontrol yang membentuk dan membimbing sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2022), terdapat 7 karakter penting yang secara simultan menggambarkan esensi budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana karyawan termotivasi untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan bersedia menunjukkan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.

4. Orientasi Orang. Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil pada orang-orang organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan ke dalam kelompok kerja, bukan secara individual.
6. Agresivitas. Seberapa agresif dan kompetitif karyawan di tempat kerja.
7. Stabilitas. Sejauh mana proses organisasi dapat bekerja dengan baik dan inovatif.

2.1.6 Desentralisasi

Desentralisasi pada perusahaan adalah dimana saat pengambilan keputusan tidak disampaikan kepada beberapa eksekutif teratas tetapi didelegasikan ke seluruh perusahaan, dengan manajer di setiap tingkatan menentukan keputusan penting yang terkait dengan pusat tanggungjawab mereka (Mulyadi, 2015 dalam Melasari & Handayani, 2018). Desentralisasi hanya masalah derajat karena seluruh organisasi didesentralisasi sampai batas tertentu sesuai kebutuhan. Menurut Mowen et al. (2017) berpendapat bahwa desentralisasi merupakan praktik pelimpahan wewenang dalam mengambil keputusan kepada tingkat yang lebih bawah. Inti dari desentralisasi yaitu keleluasaan mengambil keputusan. Dalam perusahaan yang terdesentralisasi, manajer tingkat bawah membuat dan menerapkan keputusan, sedangkan di perusahaan terpusat, manajer di tingkat bawah hanya bertanggungjawab untuk mengimplementasikan keputusan.

Desentralisasi juga merupakan pelimpahan wewenang untuk pengambilan keputusan dan rencana oleh manajer atau seseorang yang berada pada level yang lebih rendah dalam suatu elemen perusahaan dan bisa mengubah serta mengembangkan efektivitas dan produktivitas suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki elemen yang berbeda-beda yang memberi dasar bagi fungsional perusahaan. Desentralisasi adalah pelimpahan kuasa dan tanggungjawab oleh para manajer. Tingkat delegasi itu sendiri menggambarkan sejauh mana manajer level tinggi mengedarkan manajer level rendah dalam membuat prosedur secara mandiri. Pelimpahan yang diberi kepada manajer bawahan dalam pengambilan wewenang pembuat keputusan juga akan disertai dengan tanggungjawab atas kegiatan yang dilakukannya, rasa tanggungjawab yang lebih tinggi dengan sendirinya akan timbul karena prosedur yang dilaksanakan merupakan inisiatif mereka sendiri. Wewenang di sini diartikan sebagai hak untuk menentukan tugas, sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban untuk mencapai tugas yang dibebankan.

Desentralisasi merupakan kebutuhan mendesak karena kondisi pengelolaan perusahaan atau organisasi yang semakin kompleks dimana tugas dan tanggungjawab memerlukan desentralisasi. Dengan mendelegasikan wewenang kepada manajemen tingkat bawah, maka beban manajemen atas dapat diringankan atau diringankan. Untuk mengatasi lingkungan yang tidak dapat diprediksi, desentralisasi sangat dibutuhkan. Setiap elemen perusahaan memainkan peran penting dalam

mendorong kinerja di tingkat perusahaan dan subunit. Struktur organisasi yang terdesentralisasi mampu meningkatkan kinerja perusahaan karena alasan berikut ini:

- 1) Mengurangi biaya operasional karena beberapa karyawan yang tidak lagi dibutuhkan dapat dihapuskan.
- 2) Mempercepat proses pengambilan keputusan saat karyawan tingkat bawah diberdayakan.
- 3) Memotivasi beberapa karyawan dengan memberi mereka lebih banyak tanggung jawab.
- 4) Mengizinkan karyawan yang sangat terlibat dalam produksi produk tertentu untuk memberikan masukan mereka.

2.1.7 Kinerja Manajerial

Prestasi seorang manajer adalah keahlian atau hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang dalam perusahaan, dengan tujuan menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawabnya untuk melaksanakan kegiatan usaha. Sedangkan konsep prestasi manajer adalah kinerja seorang manajer dalam kegiatan manajemen yang meliputi: perencanaan, penyelidikan, koordinasi, evaluasi, penetapan harga, pengawasan, kepegawaian, negosiasi dan representasi atau representasi. Pada mulanya kinerja berupa hasil atau tingkat kemajuan yang telah tercapai dari seseorang di suatu perusahaan searah dengan tanggungjawabnya dalam rangka menggapai tujuan perusahaan (Fahmi, 2014). Kemajuan suatu perusahaan dalam menggapai tujuan bergantung

pada kinerja para manajer. Sedangkan, kinerja manajerial adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang di capai oleh seorang manajer dalam melakukan tugas dengan peranan yang sudah ditentukan (Ingkririwang, 2013).

Kinerja manajerial adalah wujud terakhir dari seluruh hasil kerja yang tercapai di perusahaan (Nawawi, 2013). Menurut Simamora (2020) kinerja manajerial adalah kegiatan atau hasil pekerjaan individu atau kelompok dalam suatu perusahaan yang terpengaruh dari bermacam-macam faktor dalam menggapai tujuan perusahaan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Fahmi (2014) kinerja manajerial adalah hasil dari capaian oleh seorang atau sekelompok dalam melakukan aktivitas manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, investigasi, evaluasi, pengawasan, negosiasi dan perwakilan. Berdasarkan penafsiran menurut para ahli di atas, penulis dapat menjelaskan bahwa kinerja manajerial adalah kemampuan seorang manajer untuk melakukan kegiatan manajemen yang meliputi merencanakan, menyelidiki, koordinasi, mengevaluasi, mengawasi, staf, merundingkan dan mewakili untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2022), manajer dalam suatu perusahaan terbagi menjadi tiga kelompok yang berbeda, yaitu:

- a. Manajer lini pertama (first-line manager). Level di perusahaan yang mengarahkan dan mengawasi staf operasional. Sebutan lain

untuk tingkatan manajemen ini adalah manager atau pemimpin (leader), mandor (foreman) dan penyedia jasa (superior).

- b. Manajer menengah (manajer menengah). Level yang mengarahkan aktivitas supervisor dan staf operasional lainnya. Istilah lain untuk manajer menengah adalah kepala departemen, manajer lini, dll.
- c. Ketua Dewan (Direktur Eksekutif). Level didasarkan pada sekelompok kecil pemimpin. Posisi manajemen puncak termasuk direktur, presiden, manajer divisi, wakil presiden, dll.

Mulyadi (2016) menjelaskan pentingnya kinerja manajemen sebagai berikut:

- 1) Memungkinkan tim manajemen yang bertanggung jawab atas kinerja manajemen untuk bekerja sama.
- 2) Memungkinkan setiap anggota tim untuk menyelaraskan kinerja dengan kinerja anggota tim lainnya sehingga kinerja keseluruhan dapat dicapai untuk seluruh organisasi.
- 3) Menilai konsistensi kegiatan pengelolaan kinerja.
- 4) Memungkinkan Anda menilai kekuatan dan kelemahan jika lingkungan bisnis memerlukan perubahan tertentu.

Ada beberapa tujuan kinerja. Menurut (Dharma, 2022), tujuan kinerja yang sehat memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Konsistensi: dengan nilai-nilai perusahaan dan tujuan departemen dan perusahaan.
- 2) Tepat: jelas dan terdefinisi dengan baik.

- 3) **Mentantang:** untuk mendorong standar kinerja yang tinggi dan mendorong perkembangan.
- 4) **Terukur:** dapat dikaitkan dengan ukuran kinerja yang bisa diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
- 5) **Kelayakan:** dalam batas kemampuannya.
- 6) **Setuju:** manajer dan pemangku kepentingan.
- 7) **Terhubung dengan waktu:** bisa dicapai dalam periode waktu tertentu.
- 8) **Kerja berorientasi tim:** Tekankan kolaborasi tim selain pencapaian individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong & Baron (1998) dalam Sedarmayanti (2011) antara lain:

- 1) **Faktor pribadi:** tingkat kapasitas yang ditunjukkan, kapasitas kepemilikan, motivasi dan komitmen individu.
- 2) **Faktor Kepemimpinan:** Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim.
- 3) **Faktor kelompok:** menunjukkan kualitas dukungan dari rekan kerja.
- 4) **Elemen sistem:** menunjukkan adanya sistem kerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
- 5) **Faktor kontekstual/situasi:** ditunjukkan dengan tingginya tingkat tekanan dari lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Mulyadi (2016), kinerja manajemen dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kapasitas
- 2) Tertarik dalam mengelola pekerjaan
- 3) Peluang untuk berkembang dan maju
- 4) Tujuan yang didefinisikan dengan jelas
- 5) Kepastian apa yang akan terjadi
- 6) Umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka
- 7) Reward bagi yang berprestasi
- 8) Hukuman bagi mereka yang tidak melakukannya dengan baik

Pengukuran kinerja yaitu proses dalam menilai perkembangan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan dan strategi yang telah ditetapkan, termasuk penggunaan sumber daya yang efisien dalam memproduksi barang dan jasa, serta kualitas dan hasil yang diinginkan (Kristiyanti, 2012). Sedangkan Firdaus (2015) berpendapat bahwa pengukuran kinerja merupakan proses untuk memonitor, menilai, dan melaporkan atas kerjaan yang telah dipenuhi untuk meningkatkan praktik manajemen kami sehingga kami dapat memberikan layanan yang lebih baik. Pengukuran kinerja memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa baik kinerja perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Ada banyak hal yang dapat Anda ukur untuk melihat seberapa baik kinerja berjalan, yaitu:

1. Penetapan tujuan, sasaran, dan strategi

Pernyataan umum mengenai keinginan yang akan dicapai perusahaan merupakan tujuan. Tujuan perusahaan yang telah disampaikan secara eksplisit yang diikuti pembatasan waktu merupakan sasaran. Metode/teknik yang digunakan oleh suatu perusahaan agar tujuan dan sasarannya tercapai merupakan strategi. Kemudian, dapat menentukan indikator dan ukuran kinerja dengan benar merupakan kesimpulan dari tujuan, sasaran dan strategi.

2. Perumusan indikator dan pengukuran kinerja.

Secara tidak langsung indikator kinerja dalam penilaian kinerja mengacu pada indikasi kinerja dan ukuran kinerja mengacu secara langsung. Indikator kinerja dan ukuran kinerja dalam penelitian ini sangat dibutuhkan dalam penilaian tingkat tercapainya tujuan maupun sasaran.

3. Pengukuran pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan apabila telah memiliki indikator yang jelas. Cara untuk mengukur hingga tercapainya tujuan, sasaran dan strategi yaitu dengan membedakan hasil yang nyata terhadap indikator standar kinerja yang sudah ditentukan.

Hasil akhir dari kinerja dapat menghasilkan gambaran pada penerima dan pengguna informasi tentang tingkat kinerja yang dicapai suatu

perusahaan (Kristiyanti, 2012). Penjelasan dari pencapaian kinerja bisa diuraikan seperti di bawah ini:

- *Feedback.*

Hasil perhitungan dari pencapaian kinerja yang menjadi dasar bagi para manajemen ataupun pengurus perusahaan untuk memperbaiki kinerja selanjutnya. Dari hasil itu dapat dihasilkan sebagai dasar dari pemberian *reward* dan penentuan keputusan kepada manajer dan anggota perusahaan.

- Menilai perkembangan perusahaan.

Parameter yang dipakai dalam mengukur perkembangan sebuah perusahaan yaitu tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian perkembangan organisasi dilakukan dengan cara membandingkan hasil faktual yang dicapai dengan tujuan perusahaan yang ditentukan secara rutin (triwulan, semester, tahunan).

- Mengoptimalkan kualitas penetapan keputusan dan akuntabilitas.

Dengan mengukur kinerja akan memperoleh hasil yang sangat informatif untuk pertimbangan dalam penentuan keputusan bagi pemegang saham maupun bidang manajemen. Pengukuran kinerja juga berdasar pada karakteristik operasional perusahaan. Hal ini khususnya dibutuhkan untuk menggambarkan indikator dan standar kinerja yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sesuai dengan topik penelitian, maka penelitian terdahulu yang dikemukakan disini adalah yang berkaitan dengan sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi, desentralisasi, dan kinerja manajerial, yang dapat mendukung penelitian ini. Untuk lebih jelasnya akan ditunjukkan pada hasil penelitian terdahulu di bawah ini:

Tabel 2. 1 Telaah Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Sampel	Hasil Penelitian
1	(Rumapea et al., 2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Estomihi Medan.	Independen: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan Dependen: Kinerja Manajemen	Karyawan rumah sakit Estomohi kepala bagian unit sebanyak 47 orang.	Ukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen Rumah Sakit Estomihi Medan, sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajemen. Informasi akuntansi manajemen Rumah Sakit Estomihi Medan, dan informasi akuntansi manajemen, ukuran kinerja, dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen.
2	(Melasari & Handayani, 2018)	Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen	Independen: Desentralisasi, Sistem Akuntansi Manajemen	Seluruh Manajer pada PT. Sinar Mas Kempas Jaya sebanyak 32	Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen memiliki pengaruh

No	Penelitian	Judul	Variabel	Sampel	Hasil Penelitian
		Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sinar Mas Kempas Jaya	Dependen: Kinerja Manajerial	orang.	yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Secara simultan, desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
3	(Irzan & Abdullah, 2018)	Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Struktur Desentralisasi, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada SKPK Banda Aceh)	Independen: Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Struktur Desentralisasi, Teknologi Informasi Dependen: Kinerja Manajerial	Berdasarkan populasi sebanyak 38 SKPK yang diwakili oleh 2 orang yakni kepala dinas/sekretaris dan kasubbag program dari tiap SKPD adalah 76 responden.	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa: 1) Secara simultan, partisipasi dalam penyusunan anggaran, struktur desentralisasi dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPK Banda Aceh. 2) Secara parsial, partisipasi dalam penyusunan anggaran, struktur desentralisasi, dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPK Banda Aceh.
4	(Missah et al., 2019)	Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Bank Sulutgo	Independen: Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Dependen:	Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh tim manajer PT Bank Sulutgo.	<i>Broadscope, timeliness, dan aggregation</i> lebih berpengaruh terhadap kinerja manajerial daripada variabel <i>integration</i> . Hal ini dikarenakan kurangnya pengendalian terhadap penggabungan informasi fungsional dan pengendalian terhadap koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi.

No	Penelitian	Judul	Variabel	Sampel	Hasil Penelitian
			Kinerja Manajerial		
5	(Suryani, 2019)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating	<p>Independen: Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen</p> <p>Dependen: Kinerja Manajerial</p> <p>Moderasi: Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi</p>	Sampel yang diambil yaitu manajer tingkat menengah atau kepala divisi pada perusahaan jasa perbankan baik bank umum pemerintah maupun bank umum swasta di Pekanbaru.	<p>Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. 2. Ketidakpastian lingkungan secara signifikan memoderasi dampak karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajemen. 3. Desentralisasi secara signifikan memoderasi pengaruh informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
6	(Malinda et al., 2019)	<i>The Effect of Incentives and Non-Financial Performance on Managerial Performance</i>	<p>Independen: <i>Incentives and Non-Financial Performance</i></p> <p>Dependen: <i>Managerial Performance</i></p>	Sampel penelitian adalah Program Studi di Perguruan Tinggi Swasta di Lampung yang terakreditasi (C).	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Kinerja Non Keuangan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja manajerial.

No	Penelitian	Judul	Variabel	Sampel	Hasil Penelitian
7	(Sinaga et al., 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Teknologi Informasi Dependen: Kinerja Manajerial	Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan level manajerial dari perusahaan Baker Hughes di Indonesia, dari jenjang Supervisor sampai Manajer sebanyak 60.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi terhadap kinerja manajerial berpengaruh signifikan. 2) Lingkungan kerja terhadap kinerja manajerial tidak berpengaruh signifikan. 3) Transfer ilmu terhadap kinerja manajerial berpengaruh signifikan. 4) Penerapan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial tidak berpengaruh signifikan.
8	(Laswati, 2021)	Pengaruh Proses Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Proses Pengendalian Manajemen, Gaya Kepemimpinan Dependen: Kinerja Manajerial	Metode <i>purposive sampling</i> dengan sampel sebanyak 45 manajer.	Proses pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
9	(Tahar & Abdillah, 2021)	<i>The Influence of Leadership Style on Managerial Performance of</i>	Independen: <i>Leadership Style</i> Dependen: <i>Managerial</i>	Sampel yang digunakan adalah aparatur pemerintah desa di Sleman	Gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja manajerial. Motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara gaya

No	Penelitian	Judul	Variabel	Sampel	Hasil Penelitian
		<i>Village Governments with Motivation as Mediation</i>	<i>Performance</i> Moderasi: <i>Motivation as Mediation</i>	Indonesia sebanyak 102 responden, menggunakan <i>convenience sampling method</i> .	kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional dalam kinerja manajerial.
10	(N. I. M et al., 2021)	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura	Independen: Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan Dependen: Kinerja Manajerial	PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Kantor Cabang Jayapura.	1) Sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. 2) Ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
11	(Gheofani, 2021)	Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Auxano Pekanbaru	Independen: Desentralisasi, Sistem Akuntansi Manajemen Dependen: Kinerja Manajerial	Seluruh karyawan PT. Auxano sebanyak 39 orang.	Desentralisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan, sistem akuntansi manajemen tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja manajerial.

No	Penelitian	Judul	Variabel	Sampel	Hasil Penelitian
12	(Trisnawati et al., 2022)	<i>The Role of Organizational Commitments in Improving Managerial Performance Affected by Budgeting Participation</i>	Independen: <i>Organizational Commitments</i> Dependen: <i>Managerial Performance</i> Moderasi: <i>Budgeting Participation</i>	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 184 responden dengan menggunakan <i>proportional random sampling technique</i> .	Partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi mampu memoderasi atau memperkuat hubungan antara pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.
13	(R. M & Oktavianti, 2022)	Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Desentralisasi, Sistem Akuntansi Manajemen Dependen: Kinerja Manajerial	Manajer dan staf keuangan dan akuntansi pada Industri es balok di Kota Batam yang berjumlah 32 orang dalam 5 perusahaan.	Desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

2.3 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tentang pengaruh sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja

Manajerial

Sistem akuntansi manajemen merupakan sebuah sistem yang menyediakan atau mengirimkan penjelasan yang informatif kepada manajer untuk pengambilan keputusan, perencanaan dan pemantauan (Salman & Farid, 2016). Secara konservatif informasi akuntansi manajemen dominan dari informasi keuangan, namun seiring berkembangnya zaman peran informasi non keuangan juga diperlukan dalam menghasilkan hasil dari sistem tersebut. Eksekutif karyawan dan manajer dapat terbantu dalam membuat keputusan yang baik apabila dalam perusahaan mempunyai sistem akuntansi manajemen yang bisa menghasilkan informasi relevan.

Sistem akuntansi manajemen didasarkan pada teori kontingensi yang pernyataannya bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen yang dapat diterapkan secara universal yang dapat diterapkan pada semua situasi di semua organisasi, tetapi sistem akuntansi manajemen bergantung pada faktor situasional yang ada (Outley dalam Suryani, 2019). Menurut

Gudono (2017) pendekatan teori kontingensi merupakan sistem terbuka dalam salah satu perusahaan yang erat kaitannya dengan interaksi untuk menyesuaikan dan mengendalikan sekitar untuk menjaga kelanjutan bisnis. Artinya, dalam suatu perusahaan yang memakai sistem akuntansi manajemen berarti bisa berisi informasi yang bisa digunakan untuk landasan pelaksanaan kegiatan manajerial dan pada akhirnya sebagai jembatan agar mengupayakan peningkatan kualitas dan pelayanan suatu perusahaan. Jika manajer bisa memakai dan memanfaatkan sistem manajemen keuangan dengan baik, hal itu kemungkinan besar akan dapat memastikan apakah perusahaan dapat bersaing dengan para pesaingnya. Sistem ini mencakup berbagai fungsi agregasi tepat waktu yang mengintegrasikan informasi sederhana yang relevan dan informasi lainnya. Semakin baik dan andal informasi yang diperoleh dari sistem akuntansi manajemen perusahaan maka dalam hal ini akan semakin baik pula keputusan yang diambil dan menghasilkan kinerja manajemen yang semakin baik. Hal ini sesuai dengan penelitian (Melasari & Handayani, 2018), yang menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Dari uraian di atas dapat diberi kesimpulan bahwa sistem akuntansi manajemen diharapkan berdampak positif terhadap kinerja manajerial khususnya di perusahaan AMDK. Oleh karena itu, menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

2.3.2 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial

Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu dalam menggunakan komputer dan komunikasi jarak jauh, serta teknologi lainnya, seperti *hardware*, *software*, *database*, jejaring, dan peralatan komunikasi jarak jauh lainnya. Teknologi informasi digunakan untuk memberikan informasi kepada orang-orang untuk mengambil keputusan. Dengan teknologi komputer, manajer dapat menyajikan informasi dengan berbagai cara, tergantung pada perangkat lunak dan program yang mereka gunakan. Ini termasuk menggunakan model keputusan dan menggabungkan informasi fungsional dan temporal. Basis data dapat menyimpan informasi lama dan baru secara bersamaan sehingga mudah dikelola.

Faktor teori kontijensi terbagi atas tiga yaitu teknologi, lingkungan, dan struktur organisasi. Teori ini digunakan untuk menjelaskan pemanfaatan teknologi informasi yang bervariasi dan kemudian akan mempengaruhi kinerja manajerial. Seperti hal yang dinyatakan teori kontijensi bahwa ketika penggunaan SAM dalam suatu perusahaan dilihat dari seseorang yang meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan komputer, dan ketika pengguna semakin mahir maka semakin efektif penerapan SAM dalam perusahaan yang mengakibatkan meningkatnya kinerja yang bersangkutan. Perkembangan teknologi informasi menuntut

manajer untuk lebih baik dalam penggunaan teknologi. Manfaat dari informasi dapat disajikan dengan cepat dan tepat sehingga dapat mengembangkan kinerja manajer dengan bantuan dari teknologi. Selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sinaga et al. (2020), yang menyatakan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Dari uraian di atas, dapat diberi kesimpulan bahwa teknologi informasi terutama pada perusahaan AMDK yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Maka hipotesis yang dihasilkan sebagai berikut:

H2: Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Faktor teori kontijensi yang mempengaruhi struktur organisasi salah satunya adalah budaya dari organisasi. Budaya organisasi adalah kriteria utama atau identitas suatu organisasi yang mempunyai serangkaian opini atau kepercayaan, nilai dan norma yang berkembang di suatu organisasi yang menjadi panduan perilaku anggota dalam menyelesaikan permasalahan (Mangkunegara, 2017). Budaya organisasi dalam organisasi mempunyai peran penting untuk memastikan perkembangan suatu organisasi. Perusahaan bisa berkembang dan maju karena adanya budaya organisasi yang terkandung didalamnya yang dapat memotivasi kerja SDM dalam perusahaan tersebut, maka kinerja dalam perusahaan itu akan

berkembang. Budaya organisasi juga menjadi bagian dari faktor yang mewujudkan *value for money*. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik pastinya akan mempengaruhi tingkat pelayanan organisasi. Memiliki budaya organisasi yang sehat dan positif akan membuat seseorang merasakan motivasi dalam belajar, mengembangkan dan memperbaiki diri.

Apabila budaya organisasi terus menerus diterapkan dan dilaksanakan oleh para manajer, maka akan terwujud suatu keadaan lingkungan organisasi yang sehat sehingga manajer bisa membentuk semangat, kemahiran, dan kreativitas anggotanya memungkinkan organisasi untuk berubah dengan tujuan positif dan kinerja manajerial akan meningkat. Ini sama dengan penelitian dari Sinaga et al. (2020) yang membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Dari uraian di atas, maka diberi kesimpulan bahwa budaya organisasi terutama pada perusahaan AMDK diharapkan dapat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan hipotesis yang dihasilkan sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

2.3.4 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Pendekatan teori kontijensi menduga bahwa ada faktor situasional yang saling berhubungan dalam situasi tertentu. Faktor situasi pada teori

kontijensi ada tiga yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur kinerja, dan kekuatan posisi. Seperti halnya desentralisasi yang diartikan sebagai praktek pendelegasian wewenang dalam pengambilan keputusan dan kebijakan kepada manajer atau orang yang berada pada tingkat yang lebih rendah dalam suatu struktur organisasi dan dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja. Menurut Mowen et al. (2017) semakin kompleks permasalahan yang dihadapi suatu organisasi, maka tugas dan tanggungjawab seharusnya didelegasikan ke manajer yang lebih rendah sehingga akan mengurangi beban pembuatan keputusan kepada tingkat yang lebih tinggi. Organisasi membutuhkan desentralisasi karena membantu kinerja manajemen tingkat atas dalam hal pengambilan keputusan dengan memberdayakan manajer tingkat bawah untuk membuat keputusan tersebut.

Akan ada atau tersedia berbagai tingkat desentralisasi dalam suatu organisasi. Ini juga dapat menyebabkan perbedaan dalam kebutuhan informasi yang diharapkan karena ada perbedaan tingkat desentralisasi dalam organisasi. Namun dengan struktur organisasi yang terdesentralisasi akan mempengaruhi proses pengumpulan data dan pengolahan dalam. Seberapa jauh pengambilan keputusan disebuah organisasi harus didelegasikan ke level yang lebih rendah. Dengan demikian desentralisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini sejalan dengan penelitian Melasari & Handayani (2018) yang menunjukkan bahwa

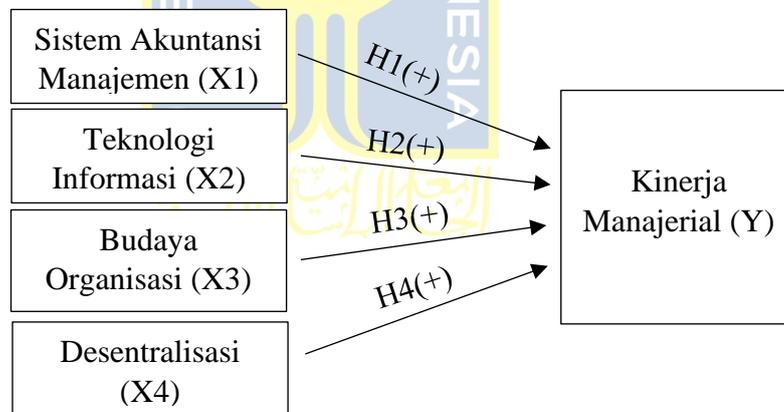
desentralisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Dari uraian di atas, maka diberi kesimpulan bahwa desentralisasi terutama pada perusahaan AMDK diharapkan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sehingga hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H4: Desentralisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

2.4 Kerangka Penelitian

Berikut ini adalah kerangka penelitian yang dibuat berdasarkan landasan teori, telaah penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data dalam bentuk angka atau berupa kata atau frase dan mengubahnya menjadi bentuk angka. Data yang berbentuk angka kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi ilmiah dibalik angka tersebut (Sugiyono, 2019).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Rapid Demineral pada PT. Rapid Tirta Sejahtera. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada data dan informasi yang dibutuhkan dengan topik masalah penelitian. Sedangkan waktu penelitian yang dilakukan kurang lebih 1 bulan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui alat survey kuesioner. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Sumber data penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya tanpa perantara (Anita, 2017). Data primer ini dikumpulkan secara khusus untuk menjawab

pertanyaan penelitian. Data primer yang dikumpulkan berupa pengaruh sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan agar dapat dipelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajer atau kepala departemen di Perusahaan Rapid Demineral pada PT. Rapid Tirta Sejahtera.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus, karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden. Pada penelitian ini, yang menjadi sampel yaitu seluruh kepala departemen Perusahaan Rapid Demineral pada PT. Rapid Tirta Sejahtera.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner penelitian dikirimkan langsung kepada responden, dengan harapan akan memberikan manfaat dari pengembalian kuesioner secara langsung. Salah satunya peneliti dapat memberikan penjelasan tentang tujuan penelitian dan pernyataan yang tidak dipahami oleh responden, dan tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah selesai diisi oleh responden.

3.6 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.6.1 Definisi Penelitian

Menurut Chandrarin (2017), mendefinisikan variabel sebagai hal-hal atau nilai ukur dengan secara nyata atau tidak nyata. Para ahli mendefinisikan bahwa variabel berupa keadaan yang dimanipulasikan, dikendalikan, atau diamati di suatu penelitian. Beberapa ahli juga mengartikan variabel adalah sesuatu yang diamati dalam suatu penelitian yang terbagi dari variabel terikat dan bebas. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi abstrak, oleh karena itu variabel tersebut diukur dalam parameter tertentu dengan menggunakan alat bantu seperti daftar laporan. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi, dan desentralisasi. Variabel dependen merupakan variabel yang terpengaruhi oleh variabel independen, yang dimaksud variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja manajerial.

1. Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja manajerial adalah kombinasi yang berkesinambungan antara karyawan dan aturan yang dilakukan secara bersamaan, termasuk penerapan harapan dan pemahaman terkait fungsi kerja. Kinerja dapat diukur dengan skala Likert. Dimulai dari poin 1 (artinya Anda sepenuhnya tidak setuju) sampai poin 6 (artinya Anda sangat

setuju). Variabel kinerja manajerial diukur berdasarkan dengan 8 indikator dari buku (Mahoney et al., 1963):

- 1) Perencanaan (planning)
- 2) Penyelidikan (investigating)
- 3) Koordinasi (coordinating)
- 4) Mengevaluasi (evaluating)
- 5) Pengawasan (monitoring)
- 6) Pemilihan Staf (staffing)
- 7) Bernegoisasi (negotiating)
- 8) Mewakili (representing)

2. Sistem Akuntansi Manajemen (X1)

Sistem akuntansi manajemen merupakan pengendalian suatu perusahaan yang dapat memfasilitasi pemantauan dengan laporan dan melaksanakan pengukuran aktual untuk menilai kinerja setiap komponen dalam organisasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dikembangkan oleh (Chenhall dan Moriss, 1986 dalam Atmoko, 2016). Skala tersebut memiliki total 21 item, termasuk 6 item informasi umum (*broadscope*), 5 item informasi sensitif waktu (*timeliness*), 6 item informasi agregat (*aggregation*), dan 4 item informasi terintegrasi (*integration*).

3. Teknologi Informasi (X2)

Teknologi informasi adalah kombinasi dari teknologi komputer dan telekomunikasi serta teknologi lainnya seperti basis data, perangkat keras dan lunak, teknologi jaringan, serta alat telekomunikasi lainnya. Teknologi informasi diinterpretasikan menjadi teknologi yang dipakai dalam menghasilkan, menyajikan, mengolah, menyimpan serta memberikan informasi. Menurut (Haag & Cummings, 1998), variabel teknologi informasi dapat diukur dengan indikator yang terdiri dari 8 pertanyaan bentuk kuesioner, yang meliputi informasi yang diperoleh, disampaikan, dan disimpan.

4. Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah kriteria utama atau identitas suatu organisasi yang mempunyai serangkaian opini/kepercayaan, nilai serta norma yang berkembang di suatu perusahaan yang menjadi prinsip perilaku karyawan untuk mencegah permasalahan (Mangkunegara, 2017). Ciri-ciri budaya organisasi yaitu ada inisiatif individualitas, persatuan, toleransi, kontrol, dukungan manajerial, pola komunikasi, dan arahan. Variabel ini dapat diukur dengan kuesioner yang sudah banyak digunakan oleh (Handayani, 2016 dalam Febricya, 2018). Instrumen berupa kuesioner terdiri dari 7 pertanyaan yang meliputi nilai-nilai dalam perusahaan, inisiatif individu, integrasi, kontrol, arahan, dukungan manajemen, dan toleransi terhadap tindakan risiko.

5. Desentralisasi (X4)

Desentralisasi adalah praktik pelimpahan wewenang untuk mengambil keputusan kepada tingkat bawah. Inti dari desentralisasi adalah keleluasaan mengambil keputusan (Mowen et al., 2017). Dalam organisasi yang terdesentralisasi, manajer di tingkat yang lebih rendah membuat dan mengimplementasikan keputusan, sedangkan di organisasi terpusat, manajer di tingkat yang lebih rendah hanya bertanggung jawab untuk mengimplementasikan keputusan. Desentralisasi juga merupakan pendelegasian wewenang dalam pengambilan keputusan dan kebijakan kepada manajer atau orang yang berada pada level yang lebih rendah dalam suatu struktur organisasi dan dapat memperbaiki serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas suatu organisasi. Variabel desentralisasi diukur dengan instrumen berupa kuesioner yang sudah banyak digunakan oleh (Setyolaksono, 2011), untuk mengetahui seberapa jauh pengambilan keputusan yang didelegasikan manajer, yaitu dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Pengembangan produk atau jasa baru
- 2) Perkembangan yang objektif dalam pengambilan keputusan
- 3) Kebijakan dalam pengembangan investasi
- 4) Perencanaan dalam pengalokasian anggaran
- 5) Perencanaan harga jual

3.6.2 Pengukuran Variabel Penelitian

Setiap Soal diukur dengan menggunakan skala likert 6 poin diantaranya (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) kurang tidak setuju (KTS), (4) kurang setuju (KS), (5) setuju (S), dan (6) sangat setuju (SS) untuk menunjukkan ketersediaan sistem akuntansi manajemen dalam perusahaan.

Tabel 3. 1 Pengukuran Sistem Akuntansi Manajemen

No	Pertanyaan	Referensi
Broad Scope (ruang lingkup informasi)		(Chenhall dan Moriss, 1986 dalam Atmoko, 2016)
1	Informasi terkait peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang.	
2	Informasi non ekonomi.	
3	Informasi produktivitas.	
4	Informasi pasar.	
5	Informasi perhitungan kemungkinan terjadi peristiwa di masa yang akan datang.	
6	Informasi faktor eksternal.	
Timeliness (ketepatan waktu informasi)		
7	Informasi tersedia ketika dibutuhkan.	
8	Informasi langsung disampaikan.	
9	Laporan tersedia pada basis yang sistematis.	
10	Laporan diberikan yang berasal dari kegiatan departemen yang berbeda.	
11	Tidak menunda pelaporan informasi yang relevan dengan kejadian suatu peristiwa.	
Aggregation (agregasi informasi)		
12	Informasi kegiatan periode waktu tertentu.	

13	Informasi dalam bentuk analisis “bagaimana-jika”.	
14	Informasi antara pengaruh departemen satu terhadap departemen lainnya.	
15	Informasi analisis arus kas.	
16	Informasi analisis kebijakan kredit.	
17	Informasi analisis kenaikan laba.	
Integration (integrasi informasi)		
18	Informasi terkait semua departemen dan karyawan pada bidang tertentu dari pengaruh keputusan.	
19	Informasi terkait dampak oleh keputusan pada kinerja departemen.	
20	Informasi mengenai target yang tepat bagi seluruh kegiatan suatu departemen.	
21	Informasi untuk analisis prediksi kemampuan menghasilkan laba.	

Tabel 3. 2 Pengukuran Teknologi Informasi

No	Pertanyaan	Referensi
1	Komputer berkontribusi dalam memperoleh informasi dari sumbernya.	(Haag & Cummings, 1998)
2	Komputer dapat mengelola data menjadi bentuk yang diinginkan.	
3	Komputer yang digunakan mampu menyajikan informasi secara tepat waktu.	
4	Komputer dapat membantu dalam menghasilkan informasi baru.	
5	Komputer yang digunakan dapat menghasilkan informasi non finansial atau informasi eksternal.	
6	Komputer dapat menggabungkan informasi dari sektor lain.	
7	Komputer yang digunakan bisa menyimpan data atau informasi.	
8	Komputer yang digunakan dapat melakukan komunikasi informasi ke lokasi lain atau pihak lain.	

Tabel 3. 3 Pengukuran Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Referensi
1	Keputusan penting dibuat secara berkelompok.	(Melasari & Handayani, 2018)
2	Manajer mempertahankan karyawan yang berprestasi di bagiannya.	
3	Memiliki ikatan dengan masyarakat sekitar.	
4	Petunjuk kerja diberikan dengan jelas ke karyawan baru.	
5	Peduli dengan masalah pribadi yang sedang dialami karyawan.	
6	Tertarik pada hasil pekerjaan dibanding orang yang mengerjakan.	
7	Keputusan lebih sering dibuat oleh kepala manajemen.	

Tabel 3. 4 Pengukuran Desentralisasi

No	Indikator	Pertanyaan	Referensi
1	Pengembangan produk atau jasa baru	1) Mendapat wewenang pengembangan produk atau jasa baru. 2) Menetapkan produk atau jasa baru.	(Setyolaksono, 2011)
2	Perkembangan yang objektif dalam pengambilan keputusan	3) Mengambil keputusan yang disetujui dari divisi lain. 4) Memiliki wewenang dalam mengangkat dan memecat karyawan.	
3	Kebijakan dalam pengembangan investasi	5) Memiliki wewenang dalam memutuskan keputusan investasi utama. 6) Pertimbangan keuntungan perusahaan.	
4	Perencanaan dalam pengalokasian anggaran	7) Mendapat wewenang dalam penyusunan anggaran perusahaan. 8) Memberi prioritas pengalokasian anggaran.	
5	Perencanaan	9) Memiliki wewenang dalam	

	harga jual	penetapan harga. 10) Memutuskan harga jual yang selaras dengan pangsa pasar, kualitas produk, tingkat permintaan dan penawaran.	
--	------------	--	--

Tabel 3. 5 Pengukuran Kinerja Manajerial

No	Indikator	Pertanyaa n	Referensi
1	Perencanaan	Kinerja dalam menetapkan tujuan/sasaran/kebijakan/tindakan.	(Mahoney et al., 1963)
2	Investigasi	Kineja dalam pengumpulan dan penyiapan informasi.	
3	Koordinasi	Kinerja penukaran informasi antar departemen dan kesinambungan dengan manajer lainnya.	
4	Evaluasi	Kinerja dalam memeriksa laporan/kinerja.	
5	Pengawasan	Kinerja dalam memberitahu aturan kerja dan membimbing junior.	
6	Staffing	Kinerja dalam mempertahankan angkatan kerja ataupun mempromosikan serta memberhentikan bawahan.	
7	Negosiasi	Kinerja dalam melaksanakan kontrak pembelian/penjualan untuk barang dan jasa.	
8	Perwakilan	Kinerja saat menyajikan informasi terkait visi, misi, dan aktivitas perusahaan dengan cara pidato/konsultasi kepada pihak luar perusahaan.	

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang diolah secara numerik dan dibahas dengan perhitungan statistik (Sugiyono, 2019). Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Analisis kuantitatif melalui beberapa tahap pengujian:

3.7.1 Analisis statistik deskriptif

Metode statistik analisis deskriptif adalah kegiatan menyimpulkan sejumlah besar data mentah sehingga hasilnya dapat diinterpretasikan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui penjelasan dan deskripsi variabel penelitian (sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi, dan kinerja manajerial). Analisis deskriptif juga merupakan bentuk analisis untuk memudahkan pengelolaan data. statistik deskriptif ini dengan melihat dari angka minimum, nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, dan *standard deviation* dari hasil data.

3.7.2 Uji Kualitas Data

Untuk menguji kualitas data dari data primer ini, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menunjukkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan melakukan uji korelasi antara item yang dimodifikasi dan total. Ukuran keefektifan instrumentasi dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi dengan nilai r dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid dan layak untuk diuji selanjutnya (Priyanto, 2018).

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner, yang merupakan indikator variabel atau konfigurasi. Kuesioner dapat dipercaya jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten dalam jangka panjang. Uji reliabilitas digunakan dengan sempurna untuk mendapatkan hasil yang konsistensi. Jika angka *Cronbach Alpha* melebihi 0.60, batas data tertinggi (Priyanto, 2018).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, untuk mengestimasi kemustahilan dan efisiensi dilakukan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

3.7.3.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti atau mengarah sebaran normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov. Menurut standar uji statistik Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2011) yaitu:

- a) Saat nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka data berdistribusi normal dan memenuhi.
- b) Saat nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan pengujian multikolinieritas untuk membuktikan bahwa model regresi menemukan korelasi dari variabel independen (Sugiyono, 2019). Bentuk regresi yang baik yaitu tidak memiliki korelasi dari variabel independen. Untuk menilai apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF), sebagai berikut:

- a) Saat nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinieritas. Maka bisa dilakukan penelitian lebih lanjut.
- b) Saat nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi masalah multikolinieritas.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Penggunaan uji heteroskedastisitas yaitu untuk menunjukkan pada model regresi tidak ada kesamaan variabel dari pengamatan residual pertama ke pengamatan lainnya. Metode yang digunakan untuk menguji bebas atau tidaknya heteroskedastisitas adalah uji glejser. Uji Glejser adalah uji regresi variabel independen dengan variabel residual absolut. Kriteria uji glejser adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada data. Selain itu, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode statistik untuk menguji pengaruh satu variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen adalah analisis regresi. Selain dapat mengukur kekuatan hubungan antara variabel, analisis regresi juga mampu menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis data penelitian ini diolah dengan menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial

a = Konstanta

b_(1, 2, 3, 4) = Koefisien regresi masing-masing X

X₁ = Sistem Akuntansi Manajemen

X₂ = Teknologi Informasi

X₃ = Budaya Organisasi

X₄ = Desentralisasi

e = Error

3.7.4.2 Uji Parsial (Uji T)

T-test atau dikenal dengan uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen. Uji ini digunakan sebagai pengukur angka signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada model regresi, dengan syarat berikut ini:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti.
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang diteliti.

3.7.4.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan agar mengetahui hasil signifikansi koefisien regresi linier berganda, dengan pendekatan sebagai berikut:

1) Menentukan rumus:
$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-1)}$$

Keterangan:

F: F hitung

R^2 : Koefisien Determinan

k: Jumlah variabel independen

n: Jumlah sample

2) Kriteria Hipotesa

$H_0: \beta = 0$: Secara parsial tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$: Secara bersama-sama ada pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria penerimaan hipotesis pada level signifikan sebesar 95% ($\alpha= 0,05$) dengan derajat kebebasan (d.f)=(k) dan (n-k-1).

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a ditolak.

3.7.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui tingkat peran sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi ,budaya organisasi dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial. Angka koefisien determinan dapat terlihat dari nilai R^2 . Angka yang paling dekat dari 1, maka variabel independen diakui dapat menyediakan informasi yang cukup saat dibutuhkan dalam melihat verifikasi variabel independen (Rumapea et al., 2018).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden karyawan PT Rapid Tirta Sejahtera yang terletak di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 40 karyawan.

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	40	100
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang digunakan	40	100

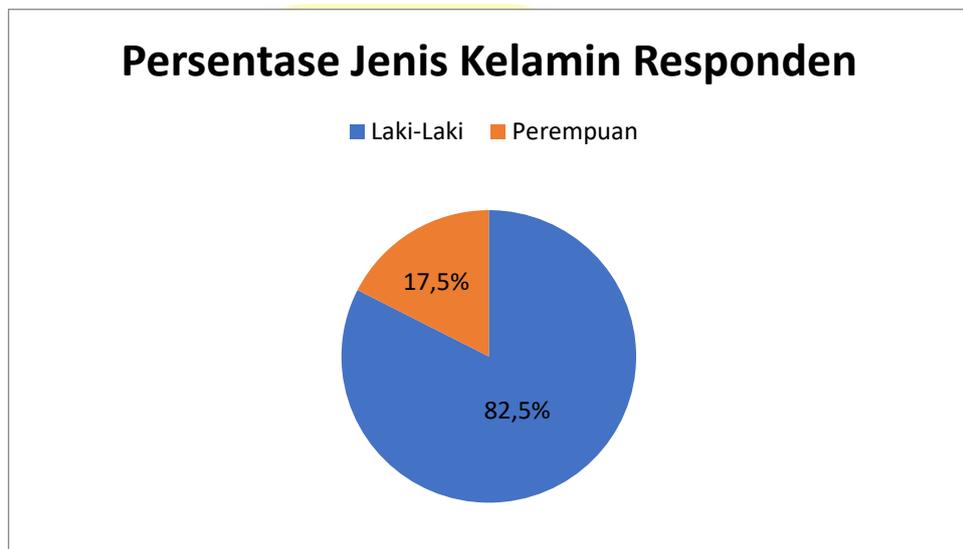
(Sumber: data olah 2023)

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rapid Tirta Sejahtera yang ada di Makassar dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Kuesioner telah diberikan kepada responden dan sudah diisi secara lengkap dan benar sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan asal divisi.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Gambar 4.1 dibawah, maka jumlah responden terbesar adalah responden laki-laki yaitu sebanyak 33 orang atau 82,5%, sedangkan jumlah responden terendah adalah responden perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 17,5%. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa responden jenis kelamin laki-laki lebih banyak.



Gambar 4. 1 Persentase Jenis Kelamin Responden

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada Tabel 4.2 berikut ini, dapat dilihat data dari usia responden yang tertinggi adalah 24 – 35 tahun sebanyak 33 orang atau 82,5%, dan jumlah responden yang terendah di usia >46 tahun yaitu hanya 1 orang

atau 2,5%. Sehingga kesimpulannya adalah kebanyakan responden pada usia 24 – 35 tahun.

Tabel 4.2 Persentase Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
24 – 35 tahun	33	82.5
36 – 45 tahun	6	15.0
> 46 tahun	1	2.5
Total	40	100.0

(Sumber: data olah 2023)

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Pada Tabel 4.3 berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan divisi. Data responden terbesar yaitu pada divisi produksi sebanyak 11 orang atau 27,5%, dan responden terendah yaitu pada divisi HRD hanya terdapat 1 orang atau 2,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah divisi produksi.

Tabel 4.3 Persentase Divisi Responden

Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Keuangan	5	12.5
HRD	1	2.5
Promosi	2	5.0
Penjualan	7	17.5
Distribusi	7	17.5
Armada	5	12.5
Produksi	11	27.5
Quality Control	2	5.0

Total	40	100.0
-------	----	-------

(Sumber: data olah 2023)

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk memberi gambaran dari semua variabel penelitian dengan bentuk data statistik. Analisis ini menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi atas jawaban responden dari setiap variabel. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	40	4.90	5.76	5.4665	.24180
X2	40	3.88	6.00	5.5237	.44132
X3	40	4.29	6.00	5.3608	.41515
X4	40	4.40	6.00	5.3775	.33320
Y	40	4.50	6.00	5.4955	.37402
Valid N (listwise)	40				

(Sumber: data olah 2023)

Dari hasil analisis data di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Angka minimum variabel sistem akuntansi manajemen yaitu 4,90 berarti jawaban terendah dari responden atas variabel sistem akuntansi manajemen adalah 4,90, sedangkan angka maksimumnya sebesar 5,76 berarti jawaban tertinggi dari responden atas variabel sistem akuntansi manajemen adalah 5,76. Angka mean dari variabel sistem akuntansi manajemen adalah 5,4665 dan angka

standar deviasi dari variabel sistem akuntansi manajemen adalah 0,24180.

2. Angka minimum variabel teknologi informasi sebesar 3,88 berarti jawaban terendah dari responden atas variabel teknologi informasi adalah 3,88, sedangkan angka maksimum variabel teknologi informasi sebesar 6,00 berarti jawaban tertinggi dari responden atas variabel teknologi informasi adalah 6,00. Angka mean variabel teknologi informasi adalah 5,5237 dan angka standar deviasi dari variabel teknologi informasi adalah 0,44132.
3. Angka minimum variabel budaya organisasi sebesar 4,29 berarti jawaban terendah dari responden atas variabel budaya organisasi adalah sebesar 4,29, sedangkan angka maksimum variabel budaya organisasi sebesar 6,00 yang artinya dari seluruh responden memberikan nilai jawaban tertinggi atas variabel budaya organisasi adalah sebesar 6,00. Angka mean dari variabel budaya organisasi sebesar 5,3608 dan angka standar deviasi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,41515.
4. Angka minimum variabel desentralisasi sebesar 4,40 berarti dari seluruh responden memberikan nilai jawaban terendah atas variabel desentralisasi adalah sebesar 4,40, sedangkan angka maksimum variabel desentralisasi sebesar 6,00 yang artinya dari seluruh responden memberikan nilai jawaban tertinggi atas variabel desentralisasi adalah sebesar 6,00. Angka mean dari

variabel desentralisasi sebesar 5,3775 dan angka standar deviasi dari variabel desentralisasi sebesar 0,33320.

5. Angka minimum variabel kinerja manajerial sebesar 4,50 berarti dari seluruh responden memberikan nilai jawaban terendah atas variabel kinerja manajerial adalah sebesar 4,50, sedangkan angka maksimum variabel kinerja manajerial sebesar 6,00 yang artinya dari seluruh responden memberikan nilai jawaban tertinggi atas variabel kinerja manajerial adalah sebesar 6,00. Angka mean dari variabel kinerja manajerial sebesar 5,4955 dan angka standar deviasi dari variabel kinerja manajerial sebesar 0,37402.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pada tabel 4.5 berikut ini adalah hasil dari uji validitas data yang dibantu oleh software SPSS 26.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	X1.1	0.569	0.312	VALID
	X1.2	0.609	0.312	VALID
	X1.3	0.622	0.312	VALID
	X1.4	0.384	0.312	VALID
	X1.5	0.486	0.312	VALID
	X1.6	0.441	0.312	VALID
	X1.7	0.404	0.312	VALID
	X1.8	0.559	0.312	VALID

	X1.9	0.192	0.312	-
	X1.10	0.360	0.312	VALID
	X1.11	0.492	0.312	VALID
	X1.12	0.294	0.312	-
	X1.13	0.458	0.312	VALID
	X1.14	0.607	0.312	VALID
	X1.15	0.396	0.312	VALID
	X1.16	0.162	0.312	-
	X1.17	0.402	0.312	VALID
	X1.18	0.422	0.312	VALID
	X1.19	0.474	0.312	VALID
	X1.20	0.433	0.312	VALID
	X1.21	0.620	0.312	VALID
Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0.774	0.312	VALID
	X2.2	0.752	0.312	VALID
	X2.3	0.792	0.312	VALID
	X2.4	0.727	0.312	VALID
	X2.5	0.720	0.312	VALID
	X2.6	0.697	0.312	VALID
	X2.7	0.872	0.312	VALID
	X2.8	0.709	0.312	VALID
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.430	0.312	VALID
	X3.2	0.672	0.312	VALID
	X3.3	0.634	0.312	VALID
	X3.4	0.461	0.312	VALID
	X3.5	0.818	0.312	VALID
	X3.6	0.729	0.312	VALID
	X3.7	0.666	0.312	VALID
Desentralisasi (X4)	X4.1	0.470	0.312	VALID

	X4.2	0.444	0.312	VALID
	X4.3	0.426	0.312	VALID
	X4.4	0.319	0.312	VALID
	X4.5	0.667	0.312	VALID
	X4.6	0.549	0.312	VALID
	X4.7	0.693	0.312	VALID
	X4.8	0.568	0.312	VALID
	X4.9	0.740	0.312	VALID
	X4.10	0.418	0.312	VALID
Kinerja Manajerial (Y)	Y.1	0.722	0.312	VALID
	Y.2	0.656	0.312	VALID
	Y.3	0.578	0.312	VALID
	Y.4	0.707	0.312	VALID
	Y.5	0.700	0.312	VALID
	Y.6	0.664	0.312	VALID
	Y.7	0.573	0.312	VALID
	Y.8	0.664	0.312	VALID

(Sumber: data olah 2023)

Pada Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa terdapat tiga item pertanyaan pada variabel sistem akuntansi manajemen yang tidak valid diantaranya yaitu X1.9 mengenai *Timeliness* (ketepatan waktu informasi), X1.12 mengenai *Aggregation* (agregasi informasi) dan X1.16 mengenai *Integration* (integrasi informasi). Ketiga item pertanyaan tersebut memiliki nilai *R*-hitung lebih kecil dari nilai *R*-tabel yaitu $< 0,312$ pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% yang artinya tidak valid atau tidak dapat digunakan. Untuk mendapatkan nilai yang valid, item pertanyaan X1.9, X1.12 dan X1.16 harus dihilangkan dan melakukan pengujian ulang pada

variabel sistem akuntansi manajemen. Pada tabel 4.6 berikut ini adalah hasil perhitungan ulang dari uji validitas data.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kedua

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	X1.1	0.638	0.312	VALID	
	X1.2	0.614	0.312	VALID	
	X1.3	0.670	0.312	VALID	
	X1.4	0.429	0.312	VALID	
	X1.5	0.455	0.312	VALID	
	X1.6	0.506	0.312	VALID	
	X1.7	0.383	0.312	VALID	
	X1.8	0.582	0.312	VALID	
	X1.10	0.352	0.312	VALID	
	X1.11	0.499	0.312	VALID	
	X1.13	0.427	0.312	VALID	
	X1.14	0.634	0.312	VALID	
	X1.15	0.345	0.312	VALID	
	X1.17	0.394	0.312	VALID	
	X1.18	0.468	0.312	VALID	
	X1.19	0.515	0.312	VALID	
	X1.20	0.441	0.312	VALID	
	X1.21	0.618	0.312	VALID	
	Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0.774	0.312	VALID
		X2.2	0.752	0.312	VALID
		X2.3	0.792	0.312	VALID
X2.4		0.727	0.312	VALID	
X2.5		0.720	0.312	VALID	

	X2.6	0.697	0.312	VALID
	X2.7	0.872	0.312	VALID
	X2.8	0.709	0.312	VALID
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.430	0.312	VALID
	X3.2	0.672	0.312	VALID
	X3.3	0.634	0.312	VALID
	X3.4	0.461	0.312	VALID
	X3.5	0.818	0.312	VALID
	X3.6	0.729	0.312	VALID
	X3.7	0.666	0.312	VALID
Desentralisasi (X4)	X4.1	0.470	0.312	VALID
	X4.2	0.444	0.312	VALID
	X4.3	0.426	0.312	VALID
	X4.4	0.319	0.312	VALID
	X4.5	0.667	0.312	VALID
	X4.6	0.549	0.312	VALID
	X4.7	0.693	0.312	VALID
	X4.8	0.568	0.312	VALID
	X4.9	0.740	0.312	VALID
	X4.10	0.418	0.312	VALID
Kinerja Manajerial (Y)	Y.1	0.722	0.312	VALID
	Y.2	0.656	0.312	VALID
	Y.3	0.578	0.312	VALID
	Y.4	0.707	0.312	VALID
	Y.5	0.700	0.312	VALID
	Y.6	0.664	0.312	VALID
	Y.7	0.573	0.312	VALID
	Y.8	0.664	0.312	VALID

(Sumber: data olah 2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat berdasarkan hasil dari *R*-hitung semua pertanyaan variabel penelitian memiliki angka *R*-hitung yang lebih besar daripada angka *R*-tabel yaitu $> 0,312$ pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga semua pertanyaan dari variabel penelitian adalah valid, dan dinyatakan layak sebagai pengukur data penelitian.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat reliabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Pada tabel 4.7 berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas data yang dibantu oleh software SPSS 26.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	0.820	>0.60	Reliabel
Teknologi Informasi (X2)	0.891	>0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.754	>0.60	Reliabel
Desentralisasi (X4)	0.714	>0.60	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0.812	>0.60	Reliabel

(Sumber: data olah 2023)

Pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa variabel sistem akuntansi manajemen memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,820, variabel teknologi informasi sebesar 0,891, variabel budaya organisasi sebesar

0,754, variabel desentralisasi sebesar 0,714, dan variabel kinerja manajerial sebesar 0,812. Nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel di atas > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai nilai distribusi normal atau tidak. Saat angka signifikansi > 0,05 maka distribusi data adalah normal, dan saat < 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan untuk uji normalitas pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04767590
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.050
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: data olah 2023)

Hasil uji normalitas pada Tabel 4.8 di atas, menunjukkan nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dalam model regresi untuk menguji korelasi antar variabel bebas. Apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas maka model regresi dikatakan baik. Untuk mengetahui bebas atau tidaknya multikolinearitas di suatu model regresi dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pada tabel 4.9 berikut merupakan hasil dari pengujian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Nilai Kritis	Keterangan
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	1.446	0.691	10	Bebas Multikolinearitas
Teknologi Informasi (X2)	1.649	0.607	10	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X3)	1.997	0.501	10	Bebas Multikolinearitas
Desentralisasi (X4)	1.713	0.584	10	Bebas Multikolinearitas

(Sumber: data olah 2023)

Dari Tabel 4.9 di atas, dapat dilihat angka *tolerance* seluruh variabel yaitu $> 0,10$ yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Angka dari *Variance Inflation Factor* (VIF) juga membuktikan hal serupa dari

seluruh variabel bebas yang memiliki angka VIF > 10. Sehingga kesimpulannya adalah semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan sebagai penguji dalam model regresi apabila terdapat ketidaksamaan *variance* dari pengamatan residual pertama ke pengamatan yang lain. Tabel 4.10 berikut ini adalah hasil yang telah diperoleh.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	0.634	Bebas Heteroskedastisitas
Teknologi Informasi (X2)	0.322	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X3)	0.784	Bebas Heteroskedastisitas
Desentralisasi (X4)	0.460	Bebas Heteroskedastisitas

(Sumber: data olah 2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, diperoleh hasil signifikansi X1 sebesar 0,634, X2 sebesar 0,322, X3 sebesar 0,784 dan X4 sebesar 0,460 sehingga disimpulkan model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas karena angka signifikansinya > 0,05.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh 2 atau lebih variabel independen terhadap 1 variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.674	7.613		.351	.727
	X1	.132	.086	.214	1.540	.133
	X2	.410	.126	.484	3.259	.002
	X3	.063	.168	.062	.378	.708
	X4	.143	.136	.159	1.053	.299

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: data olah 2023)

Dari Tabel 4.11 di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,674 + 0,132 X1 + 0,410 X2 + 0,063 X3 + 0,143 X4 + e$$

Penjelasan berdasarkan model regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,674 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka nilai Y (kinerja manajerial) adalah sebesar 2,674 satuan.
2. Koefisien variabel sistem akuntansi manajemen (X1) sebesar 0,132 berarti setiap kenaikan variabel sistem akuntansi manajemen sebesar 1 satuan, maka kinerja manajerial akan naik sebesar 0,132 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien variabel teknologi informasi (X2) sebesar 0,410 berarti setiap kenaikan variabel teknologi informasi sebesar 1 satuan,

maka kinerja manajerial akan naik sebesar 0,410 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

4. Koefisien variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,063 berarti setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja manajerial akan naik sebesar 0,063 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
5. Koefisien variabel desentralisasi (X4) sebesar 0,143 berarti setiap kenaikan variabel desentralisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja manajerial akan naik sebesar 0,143 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

4.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan uji statistik T pada aplikasi SPSS 26. Penjelasan hipotesis penelitian ini berdasarkan Tabel 4.11 di atas adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 0,133 dengan nilai koefisien B sebesar 0,132. Nilai signifikansi $0,133 > 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) **ditolak**.

2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja manajerial adalah 0,002 dengan nilai koefisien B sebesar 0,410. Nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) **diterima**.

3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 0,708 dengan nilai koefisien B sebesar 0,063. Nilai signifikansi $0,708 > 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) **ditolak**.

4. Uji Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 0,299 dengan nilai koefisien B sebesar 0,143. Nilai signifikansi $0,299 > 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) **ditolak**.

4.6.3 Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui bahwa seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu dengan

menggunakan analisis uji F. Analisis ini memakai tingkat signifikansi 5%. Apabila angka signifikan F kurang dari 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen kepada variabel dependen. Jika angka signifikan F lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada pengaruh dari variabel independen kepada variabel dependen. Pada tabel 4.12 berikut ini dapat dilihat hasil dari uji F.

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.374	4	46.593	9.973	.000 ^b
	Residual	163.526	35	4.672		
	Total	349.900	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3						

(Sumber: data olah 2023)

Pada tabel 4.12 dihasilkan F hitung sebesar 9,973 dengan angka signifikan sebesar 0,000, karena probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, maka sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial atau dapat dinyatakan bahwa model penelitian adalah baik atau *best fit* untuk data yang diuji.

4.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.479	2.162
a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3				

(Sumber: data olah 2023)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,479, yang berarti bahwa pengaruh sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial adalah 47,9%, dan tersisa sebesar 52,1% yang merupakan partisipasi faktor lain yang tidak masuk dalam pengujian penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Ringkasan hasil analisis uji hipotesis dari persamaan regresi pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Sistem Akuntansi Manajemen memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial	Ditolak
H ₂	Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial	Diterima
H ₃	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial	Ditolak
H ₄	Desentralisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial	Ditolak

(Sumber: data olah 2023)

4.7.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda pada tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,132 dengan nilai signifikansi sebesar 0,133, yang menyatakan bahwa H1 penelitian ini ditolak. Hasil uji hipotesis ini menyatakan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Rapid Tirta Sejahtera belum memiliki ruang lingkup informasi yang cukup, dalam hal pelaporan informasi sering terjadi penundaan waktu, agregasi informasi belum memadai, dan informasi yang diperoleh belum sepenuhnya terintegrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gheofani (2021) yang menyatakan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini membuktikan bahwa penggunaan sistem akuntansi manajemen pada PT Rapid Tirta Sejahtera belum bisa membantu dalam mendapatkan informasi-informasi sebagai dasar agar dapat melakukan aktivitas manajer, sehingga belum bisa dikatakan sebagai sarana dalam mengembangkan pelayanan dan kualitas perusahaan. Karena tiap manajer belum dapat mengimplementasikan manfaat sistem akuntansi manajemen secara baik, maka tidak meyakinkan bagi manajer tersebut dalam memastikan apakah bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan pesaing lainnya. Penolakan hipotesis penelitian ini mungkin disebabkan karena karyawan PT Rapid Tirta Sejahtera masih relatif sedikit untuk sebuah

sistem yang sulit dipakai oleh anggota perusahaan yang tidak semua berada di posisi setara manajer sehingga informasi akuntansi manajemen belum terlalu berperan pada peningkatan kinerja.

4.7.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda pada tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang menyatakan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima. Hasil analisis hipotesis ini menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dimana penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan kinerja manajerial. Hal ini membuktikan bahwa PT Rapid Tirta Sejahtera telah mempunyai teknologi yang dapat memperoleh informasi secara praktis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irzan & Abdullah (2018) yang mengatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa PT Rapid Tirta Sejahtera mempunyai teknologi informasi yang proporsional. Dengan teknologi informasi yang layak, tentunya dapat mengembangkan kecakapan sistem dalam menyajikan informasi untuk memberikan masukan dalam menentukan keputusan. Pada hal ini, teknologi informasi diartikan sebagai perpaduan antara teknologi jaringan dan teknologi komputer, yang akan mempermudah dalam menghasilkan berbagai macam informasi, baik informasi internal, eksternal, finansial

maupun non finansial. Dengan munculnya teknologi informasi berbasis komputer, informasi dapat dengan mudah diakses kapanpun dan dimanapun.

Hal ini sesuai dengan teori kontijensi yang menjelaskan bahwa teknologi informasi dapat digunakan sebagai senjata kompetitif bagi perusahaan untuk bekerja lebih efisien sehingga meningkatkan kinerja. Berdasarkan pencapaian tersebut, diharapkan perusahaan akan terus memperbaharui dan mengembangkan teknologi informasi di masa mendatang, sehingga menjadi salah satu senjata kompetitif perusahaan untuk menyongsong persaingan. Perkembangan teknologi informasi juga akan mengembangkan produktivitas perusahaan karena kinerja efisien dan efektif. Jadi pada lingkup yang lebih luas, peningkatan kinerja ini bisa membantu perusahaan mencapai tujuannya.

4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda pada tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,063 dengan nilai signifikansi sebesar 0,708, yang menyatakan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini ditolak. Hasil analisis hipotesis ini menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Rapid Tirta Sejahtera belum menerapkan budaya organisasi yang baik untuk peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ardika (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Penolakan dari hasil penelitian ini bisa disebabkan karena para manajer belum berhasil menanamkan dan menerapkan budaya organisasi yang baik dimana setiap manajer seharusnya menerapkan nilai-nilai budaya holistik di PT Rapid Tirta Sejahtera tidak banyak diikuti oleh para anggota yang ada dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa belum dapat tercipta suasana kerja yang baik dan sehat, sehingga tidak bisa meningkatkan semangat, pengalaman positif dan kreatifitas para anggotanya serta perusahaan tidak mampu melakukan perubahan yang berarti belum dapat meningkatkan kinerja manajerial.

4.7.4 Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda pada tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,143 dengan nilai signifikansi sebesar 0,299, yang menyatakan bahwa hipotesis keempat penelitian ini ditolak. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan di PT Rapid Tirta Sejahtera memiliki kewenangan dalam pengembangan produk atau jasa baru, pengambilan keputusan, kebijakan dalam investasi, perencanaan alokasi anggaran dan penetapan harga jual.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiany et al. (2021) yang menyatakan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini mungkin

disebabkan karena struktur organisasi perusahaan masih relatif sederhana sehingga desentralisasi wewenang dan tanggungjawab tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Disamping itu, responden adalah seluruh karyawan PT Rapid Tirta Sejahtera dan setiap karyawan memiliki wewenang dan tanggungjawab relatif beragam.



BAB V

PENUTUP

Menurut hasil pengujian yang telah diperoleh pada penelitian ini, maka dibuat kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini berdasarkan dari uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Rapid Tirta Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem akuntansi manajemen pada PT Rapid Tirta Sejahtera belum digunakan dan dimanfaatkan dengan baik, sehingga tidak memungkinkan kinerja manajerial akan meningkat.
2. Hasil penelitian ini berdasarkan dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT Rapid Tirta Sejahtera. Hal ini membuktikan bahwa teknologi informasi yang tersedia di PT Rapid Tirta Sejahtera sangat baik dan memadai.
3. Hasil penelitian ini berdasarkan dari uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Rapid Tirta Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum berhasil diterapkan dan ditanamkan oleh para manajer di PT Rapid Tirta Sejahtera,

sehingga tidak memungkinkan dalam meningkatkan kinerja manajerial.

4. Hasil penelitian ini berdasarkan dari uji hipotesis menunjukkan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Rapid Tirta Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa para manajer di PT Rapid Tirta Sejahtera belum memiliki kekuatan untuk menstandarisasi pekerjaan di perusahaan agar desentralisasi berjalan dengan baik, sehingga tidak memungkinkan dalam meningkatkan kinerja manajerial.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut adalah beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Penelitian ini hanya menguji pengaruh dari variabel-variabel: sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi, dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial. Melainkan variabel lainnya yang mungkin juga memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial seperti gaya kepemimpinan, ketidakpastian lingkungan, kompensasi, dan strategi bisnis yang belum ada dalam penelitian ini.
- b) Responden penelitian ini tidak semua pada level manajer. Hal ini disebabkan susahnya menemukan responden di setara manajer, maka menggunakan di bawah level manajer sebagai responden seperti asisten atau wakil manajer dan karyawan.

- c) Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya melalui kuesioner, sehingga mungkin masih terdapat beberapa kekurangan, seperti jawaban yang kurang tepat, pertanyaan yang tidak dimengerti oleh responden dan sebagainya, sehingga hasilnya tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

5.3 Saran

Dari keterbatasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a) Diharapkan penelitian berikutnya dapat menguji variabel seperti gaya kepemimpinan, ketidakpastian lingkungan, kompensasi, dan strategi bisnis.
- b) Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian.
- c) Penelitian berikutnya diharapkan mendapatkan hasil yang lebih baik untuk menghindari bias, dengan mencoba menggunakan metode wawancara selain menggunakan metode kuesioner untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

5.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka hal-hal yang dapat menjadi pertimbangan bagi pihak yang bersangkutan, yaitu:

1. Untuk perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan kepada manajemen PT Rapid Tirta Sejahtera mengenai pentingnya

teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja manajerial. Dan juga dapat memberi masukan kepada manajemen perusahaan mengenai sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi dan desentralisasi pada perusahaan PT Rapid Tirta Sejahtera sebagai bahan pertimbangan pengelolaan perusahaan.

2. Untuk Peneliti

Diharapkan penelitian ini bisa meningkatkan pengetahuan peneliti tentang sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, budaya organisasi, dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial, serta memperluas pengetahuan penulis dalam bidang akuntansi terutama bidang sistem akuntansi manajemen.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

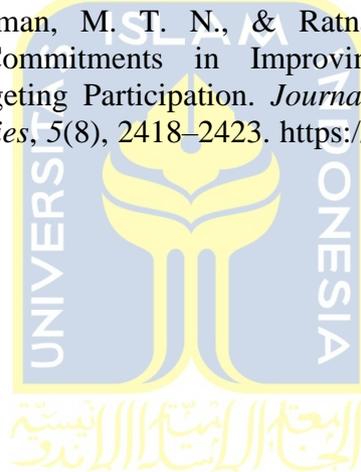
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan acuan serta pertimbangan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan akuntansi manajemen.

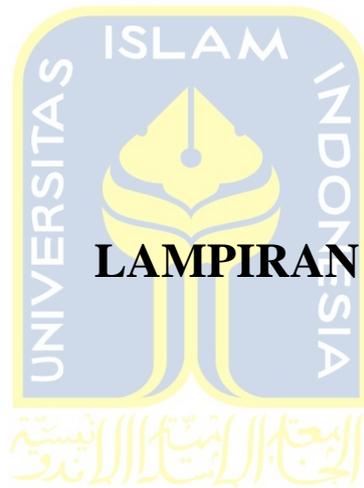
DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K. (2017). *Akuntansi manajemen : dasar-dasar konsep biaya dan pengambilan keputusan* (11th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Atmoko, A. D. (2016). *Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian Tugas dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial: Dimensi Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Mediasi*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Bodnar, G. H., & William, S. H. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi*. ANDI.
- Chandrarini, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Salemba Empat.
- Dharma, S. (2022). *Manajemen Kinerja* (2nd ed.). Universitas Terbuka.
- Eriani, I. D., & Fanani, Z. (2019). Ketidakpastian Lingkungan dan Kinerja Manajerial: Peran Mediasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9(3), 255–268. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=eriani+dan+fanani+2019&btnG=
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen. Teori, Kasus, dan Solusi*. Alfabeta.
- Firdaus, A. (2015). *Masalah Performa (MaP): Sistem Kinerja Untuk Mewujudkan Organisasi Berkemashlahatan*. Deepublish Publisher.
- Gheofani, D. (2021). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Auxano Pekanbaru Skripsi. *SENKIM: Seminar Nasional Karya Ilmiah ...*, 1(1), 1–12. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/senkim/article/view/7904%0Ahttp://journal.unilak.ac.id/index.php/senkim/article/download/7904/3295>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono. (2017). *Teori Organisasi* (4nd ed.). BPFPE.
- Haag, S., & Cummings, M. (1998). *Management Information System for the Information Age*. Irwin Mcgraw-Hill International Ed.
- Mowen, M. M., Hansen, D. R., Heitger, L. (2017). *Dasar-dasar Akuntansi Manajerial* (5th ed.). Salemba Empat.
- Ingkriwang, O. F. (2013). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Dealer Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1 No.3(3), 818–825.
- Irzan, M., & Abdullah, S. (2018). Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Struktur Desentralisasi, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada SKPK Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 3(2), 254–264.
- Kadir, A. (2014). *Pengenalan Sistem Informasi*. ANDI.
- Kadir, A., & Triwahyuni, T. C. H. (2013). *Pengenalan Teknologi Informasi*. ANDI.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3).
- Laswati, I. S. (2021). Pengaruh Proses Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1),

- 52–58. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.193>
- M, N. I., Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 129–144. <https://doi.org/10.26618/inv.v3i1.4977>
- M, R., & Oktavianti. (2022). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 2(1), 89–95.
- Mahoney, T., Jerdee, T., & Carrol, S. (1963). *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Publishing Company.
- Malinda, O., Dewi, F. G., & Gamayuni, R. R. (2019). The Effect of Incentives and Non-Financial Performance on Managerial Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 12(1). <https://doi.org/10.21632/irjbs>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Melasari, R., & Handayani, F. (2018). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sinar Mas Kempas Jaya. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2).
- Missah, L. N., Ilat, V., & Tirayoh, V. Z. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Bank Sulutgo. *Indonesia Accounting Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.32400/iaj>
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (4th ed.). Salemba Empat.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Prenadamedia Group.
- Priyanto, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah olah data bagi Mahasiswa dan umum/SM-19*. ANDI. http://ucs.sulselib.net/index.php?p=show_detail&id=211745
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Rumapea, M., Sinaga, J., & Saragih, R. E. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Estomihi Medan. *Methomika: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.46880/jmika.Vol2No1.pp63-73>
- Salman, K. R., & Farid, M. (2016). *Akuntansi Manjemen: Alat Pengukur dan Pengambilan Keputusan Manajerial*. PT Indeks.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT Refika Aditama.
- Setyolaksono, B. (2011). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial.
- Simamora, H. (2020). *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Salemba Empat.
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya

- Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Dimensi*, 9(3).
- Siregar, B., Suropto, & Bambang. (2013). *Akuntansi Biaya* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Subtari, T. (2012). *Analisis Sistem Informasi*. ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1).
- Sutarman. (2012). *Pengantar Teknologi Informasi*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Tahar, A., & Abdillah, M. A. (2021). The Influence of Leadership Style on Managerial Performance of Village Governments with Motivation as Mediation. *Journal of Economics and Business*, 4(1), 157–169. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.01.328>
- Trisnawati, N., Rokhman, M. T. N., & Ratnawati. (2022). The Role of Organizational Commitments in Improving Managerial Performance Affected by Budgeting Participation. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(8), 2418–2423. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i8-35>





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Selamat Pagi/Siang/Malam

Perkenalkan, saya Nurul Magfira Alya Putri merupakan salah satu mahasiswa fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia akan melakukan **penyebaran kuisisioner sebagai kebutuhan penelitian (skripsi)** dengan kriteria yaitu **karyawan Perusahaan Rapid Demineral pada PT. Rapid Tirta Sejahtera.**

Jika bapak/ibu memenuhi kriteria tersebut, maka besar harapan saya untuk teman - teman mengisi survei ini. Atas perhatian dan kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Nama:

Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

Usia:

Asal Divisi:

- Keuangan
- HRD

- Promosi
- Penjualan
- Distribusi
- Armada
- Produksi
- Quality Control

Saya bersedia dengan sukarela dan tanpa paksaan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Dan saya mengetahui segala data yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

- SAYA BERSEDIA

Pengukuran Sistem Akuntansi Manajemen

Seluruh informasi yang diberikan **tidak akan disebarluaskan** dan hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian**.

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KTS (3)	KS (4)	S (5)	SS (6)
Broad Scope (ruang lingkup informasi)							
1	Mempunyai informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang? misalnya peraturan baru.						
2	Mempunyai informasi non ekonomi, misalnya selera konsumen, sikap pegawai, relasi kerja, sikap pemerintah, dan ancaman pesaing.						

3	Mempunyai informasi produktivitas, misalnya absensi pegawai, layanan pelanggan.						
4	Mempunyai informasi pasar, misalnya pertumbuhan pangsa pasar, dan ukuran pangsa pasar.						
5	Mempunyai informasi tentang perhitungan kemungkinan terjadinya suatu peristiwa dimasa yang akan datang.						
6	Mempunyai informasi tentang faktor eksternal, misalnya kondisi ekonomi, pertumbuhan penduduk, perkembangan teknologi.						
Timeliness (ketepatan waktu informasi)							
7	Informasi yang dibutuhkan tersedia ketika ingin diminta.						
8	Informasi segera disampaikan pada anda setelah pemrosesan diselesaikan.						
9	Laporan tersedia sering kali berdasarkan pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan, atau laporan bulanan.						
10	Laporan diberikan kepada anda berasal dari kegiatan departemen yang berbeda, misalnya laporan laba rugi, laporan pendapatan, laporan biaya, dll.						
11	Tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi yang relevan yang dilaporkan pada anda.						

Aggregation (agregasi informasi)							
12	Mempunyai informasi tentang kegiatan di periode waktu tertentu, misalnya perbandingan ringkasan tren bulanan/triwulan/tahunan, dll.						
13	Informasi dalam bentuk yang memungkinkan anda melakukan analisis “bagaimana-jika”.						
14	Mempunyai informasi untuk satu departemen/ bagian dimana informasi tersebut akan berpengaruh terhadap departemen/ bagian lainnya.						
15	Mempunyai informasi analisa arus kas.						
16	Mempunyai informasi analisa kebijakan kredit.						
17	Mempunyai informasi analisa kenaikan laba.						
Integration (integrasi informasi)							
18	Mempunyai informasi tentang pengaruh keputusan anda terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan pihak lain (staff) pada bidang tanggung jawab anda.						
19	Anda mempunyai informasi yang berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada kinerja departemen anda.						
20	Anda mempunyai informasi tentang target yang tepat bagi semua aktivitas dalam departemen anda.						
21	Mempunyai informasi tentang						

laporan segmen untuk analisis prediksi kemampuan menghasilkan laba pada masa yang akan datang.							
--	--	--	--	--	--	--	--

Pengukuran Teknologi Informasi

Seluruh informasi yang diberikan **tidak akan disebarluaskan** dan hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian**.

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KTS (3)	KS (4)	S (5)	SS (6)
1	Sejauh mana komputer yang anda gunakan dapat membantu dalam memperoleh informasi pada tempat asalnya.						
2	Sejauh mana komputer yang anda gunakan dapat membantu dalam pengolahan data sehingga dapat menghasilkan bentuk yang anda inginkan.						
3	Sejauh mana komputer yang anda gunakan dapat membantu untuk menghasilkan informasi yang tepat waktu.						
4	Sejauh mana komputer dapat membantu anda untuk memperoleh informasi yang baru.						
5	Sejauh mana komputer yang anda gunakan dapat membantu untuk memperoleh informasi non keuangan ataupun informasi eksternal.						
6	Sejauh mana komputer dapat membantu anda dalam menggabungkan informasi dari						

	bagian/departemen lain.						
7	Sejauh mana komputer yang anda gunakan dapat membantu untuk menyimpan data atau informasi yang anda miliki.						
8	Sejauh mana komputer yang anda gunakan dapat membantu dalam melakukan komunikasi informasi ke orang lain atau ke lokasi lain.						

Pengukuran Budaya Organisasi

Seluruh informasi yang diberikan **tidak akan disebarluaskan** dan hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian**.

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KTS (3)	KS (4)	S (5)	SS (6)
1	Organisasi tempat saya bekerja, keputusan-keputusan penting dibuat secara berkelompok, tidak secara individu.						
2	Manajer di organisasi saya cenderung mempertahankan karyawan berprestasi di departemennya.						
3	Organisasi tempat saya bekerja memiliki ikatan dengan masyarakat sekitar.						
4	Petunjuk kerja secara jelas diberikan kepada pegawai baru di dalam organisasi saya.						
5	Organisasi tempat saya bekerja peduli terhadap masalah-masalah pribadi pegawai.						
6	Organisasi tempat saya bekerja						

	lebih tertarik kepada hasil pekerjaan dibanding orang yang mengerjakan.						
7	Organisasi tempat saya bekerja, keputusan lebih sering dibuat oleh manajemen puncak.						

Pengukuran Desentralisasi

Seluruh informasi yang diberikan **tidak akan disebarluaskan** dan hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian**.

No	Indikator	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KTS (3)	KS (4)	S (5)	SS (6)
1	Pengembangan produk atau jasa baru	1) Mendapat kewenangan dalam pengembangan produk atau jasa baru. 2) Menetapkan produk atau jasa baru tersebut sesuai dengan kebutuhan pasar.						
2	Perkembangan yang objektif dalam pengambilan keputusan	3) Mengambil keputusan sesuai dengan persetujuan dari bagian lain. 4) Mempunyai kewenangan dalam pengangkatan dan pemecatan karyawan di bagian anda.						
3	Kebijakan dalam pengembangan investasi	5) Mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan investasi yang utama. 6) Mempertimbangkan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan anda.						

4	Perencanaan dalam pengalokasian anggaran	7) Diberi kewenangan dalam pembuatan anggaran di perusahaan anda. 8) Selalu memberi prioritas pengalokasian anggaran pada bagian yang mengalami kekurangan dana.						
5	Perencanaan harga jual	9) Mempunyai kewenangan dalam penetapan harga. 10) Menetapkan harga jual sesuai dengan pangsa pasar, kualitas produk, tingkat permintaan dan tingkat penawaran.						

Pengukuran Kinerja Manajerial

Seluruh informasi yang diberikan **tidak akan disebarluaskan** dan hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian**.

No	Indikator	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KTS (3)	KS (4)	S (5)	SS (6)
1	Perencanaan	Kinerja saya dalam menentukan tujuan/ sasaran/ kebijakan/ tindakan						
2	Investigasi	Kinerja saya dalam mengumpulkan dan menyiapkan informasi						
3	Koordinasi	Kinerja saya dalam tukar menukar informasi dengan orang-orang dibagian lain/ memberitahu bagian lain/ hubungan dengan manajer lain						
4	Evaluasi	Kinerja saya dalam mengevaluasi proposal/ laporan/ kinerja						
5	Pengawasan	Kinerja saya dalam mengarahkan/ membimbing/ melatih/ menjelaskan peraturan kerja kepada bawahan						

6	Staffing	Kinerja saya dalam memelihara/ mempertahankan angkatan kerja/ menempatkan/mempromosikan/ memutasikan bawahan						
7	Negosiasi	Kinerja saya dalam melakukan kontrak pembelian/penjualan untuk barang dan jasa						
8	Perwakilan	Kinerja saya dalam menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan cara pidato/ konsultasi kepada pihak luar organisasi						



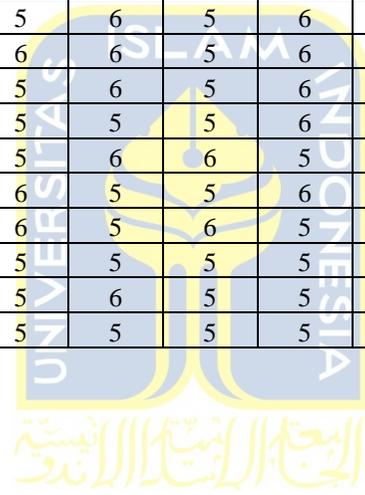
LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

Sistem Akuntansi Manajemen (X1)

R	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	Total
1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	114
2	5	5	5	5	4	5	6	5	6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	103
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	105
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	121
8	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	6	6	119
9	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	118
10	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	120
11	5	5	6	6	5	4	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	109
12	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	4	6	6	4	6	6	6	6	6	116
13	6	5	6	5	5	6	6	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6	116
14	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	3	5	6	6	5	6	118
15	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	116
16	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	121
17	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	120
18	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	114
19	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	113
20	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	116
21	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	6	113
22	5	6	4	5	5	5	4	5	6	5	5	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5	110
23	5	6	6	6	5	5	6	6	5	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	119

24	5	5	5	6	6	6	6	6	4	4	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	112	
25	6	6	6	6	6	5	6	6	6	4	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	120	
26	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	118
27	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	118
28	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	120
29	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	116
30	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	117
31	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	120
32	6	6	6	5	6	6	5	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	117
33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	118
34	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	120
35	4	5	5	5	6	5	6	4	6	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	112
36	6	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	118
37	5	6	6	5	5	6	6	5	6	6	5	6	5	4	5	5	5	6	6	5	5	113
38	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	113
39	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6	5	6	6	6	5	5	116
40	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	110



Teknologi Informasi (X2)

R	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	5	5	5	5	4	4	5	6	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31
8	6	6	5	6	6	6	6	6	47
9	6	6	5	6	6	6	6	6	47
10	6	6	6	6	6	6	6	6	48
11	6	5	5	5	6	5	5	5	42
12	6	6	6	6	6	6	6	5	47
13	5	5	5	6	6	6	5	4	42
14	6	6	6	6	5	6	6	6	47
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	6	6	6	6	6	5	6	6	47
17	6	6	6	6	6	6	6	6	48
18	6	6	6	6	5	6	6	6	47
19	6	6	6	6	6	6	6	6	48
20	6	6	6	5	6	6	6	6	47
21	5	6	5	6	5	6	5	6	44
22	5	6	5	5	6	5	5	5	42
23	5	6	6	6	6	5	6	6	46
24	5	5	6	5	5	6	6	6	44
25	6	6	6	6	6	6	6	6	48
26	5	5	5	6	6	6	6	5	44
27	6	6	5	5	6	5	6	6	45
28	6	5	5	6	6	6	5	6	45
29	5	5	6	6	6	5	6	6	45
30	6	6	6	6	6	6	6	6	48
31	6	6	6	5	6	5	6	6	46
32	5	6	6	6	5	6	6	5	45
33	6	5	6	6	6	5	6	6	46
34	5	5	6	6	6	6	6	6	46
35	5	5	4	6	5	6	5	6	42
36	5	6	6	6	5	5	5	5	43
37	6	6	5	6	5	5	5	6	44
38	5	6	6	5	5	6	6	5	44
39	5	5	6	5	6	6	6	6	45
40	6	6	6	6	6	6	6	6	48

Budaya Organisasi (X3)

R	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
1	5	5	5	5	5	4	4	33
2	5	5	5	5	4	4	5	33
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	4	4	4	4	31
7	5	5	4	6	3	4	3	30
8	6	6	6	6	5	4	5	38
9	6	5	6	5	6	6	6	40
10	6	4	4	6	5	4	3	32
11	5	6	5	5	6	5	5	37
12	6	5	6	6	5	3	4	35
13	6	6	5	5	6	6	6	40
14	6	6	5	6	6	6	6	41
15	6	5	5	6	6	4	6	38
16	6	6	5	6	6	6	5	40
17	6	5	5	5	5	5	6	37
18	4	5	5	5	5	5	6	35
19	6	6	6	6	6	6	6	42
20	5	6	5	5	6	5	5	37
21	5	6	5	6	6	5	6	39
22	5	5	6	5	6	5	6	38
23	6	6	6	6	6	6	5	41
24	6	6	6	6	6	6	5	41
25	6	6	6	6	6	5	6	41
26	5	6	6	6	6	6	5	40
27	5	5	6	6	6	6	5	39
28	5	5	6	6	6	5	5	38
29	5	6	6	6	6	6	5	40
30	6	6	6	6	6	5	5	40
31	6	6	6	6	6	5	5	40
32	5	5	5	6	6	5	5	37
33	5	5	6	6	6	5	6	39
34	6	5	6	5	5	5	5	37
35	5	5	6	5	5	5	6	37
36	5	5	5	6	5	6	6	38
37	6	6	6	5	5	5	6	39
38	6	5	6	6	5	5	6	39
39	6	6	6	5	5	5	5	38
40	6	5	6	5	5	4	5	36

Desentralisasi (X4)

R	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	Total
1	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	53
2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
3	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	55
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
6	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
7	6	6	4	4	5	6	6	4	6	6	53
8	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	52
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
10	5	5	6	5	5	5	5	4	5	6	51
11	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	52
12	6	5	6	4	4	6	4	5	5	5	50
13	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	57
14	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	56
15	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	59
16	5	5	5	4	5	6	6	6	6	6	54
17	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	57
18	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	56
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
20	6	6	6	6	6	6	4	5	4	5	54
21	5	5	6	5	5	6	5	6	5	6	54
22	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	53
23	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	56
24	4	5	6	4	6	6	5	6	6	6	54
25	5	5	6	4	5	6	6	6	6	6	55
26	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	56
27	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	55
28	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	56
29	6	5	5	5	5	6	6	5	6	6	55
30	6	6	5	4	4	5	6	6	5	6	53
31	5	6	6	4	4	5	5	5	5	5	50
32	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	53
33	6	6	6	4	6	6	6	6	5	6	57
34	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	58
35	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	53
36	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	54
37	5	5	5	6	5	6	6	6	6	5	55
38	5	5	6	6	5	5	4	6	5	6	53
39	6	6	6	4	4	5	5	5	4	6	51
40	5	5	5	4	6	6	5	5	5	6	52

Kinerja Manajerial (Y)

R	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	5	6	6	6	5	5	6	6	45
4	4	5	5	4	4	5	5	5	37
5	4	5	5	5	4	4	5	4	36
6	5	5	5	5	5	5	4	5	39
7	6	6	4	4	6	4	6	5	41
8	5	6	6	6	6	6	6	5	46
9	6	5	5	5	6	5	6	6	44
10	6	6	6	6	6	6	5	6	47
11	5	6	5	5	6	6	6	5	44
12	6	6	6	6	6	6	5	5	46
13	5	6	5	5	5	6	6	6	44
14	6	6	6	6	6	6	6	6	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	6	5	5	5	6	6	6	6	45
18	6	5	5	6	5	6	6	6	45
19	6	6	6	6	6	6	6	6	48
20	6	6	6	6	6	6	6	6	48
21	5	5	6	6	5	5	5	6	43
22	5	6	5	5	6	5	6	5	43
23	6	6	6	6	6	6	5	6	47
24	6	6	6	6	6	5	6	6	47
25	6	6	6	5	6	6	5	6	46
26	6	6	5	6	6	6	6	5	46
27	6	6	5	6	6	6	6	5	46
28	6	6	5	5	5	6	6	6	45
29	6	6	5	5	5	5	5	5	42
30	6	6	6	6	6	6	6	6	48
31	6	6	6	6	5	5	6	6	46
32	6	6	6	5	6	5	5	5	44
33	6	6	5	6	6	5	6	6	46
34	6	6	6	5	5	5	6	5	44
35	5	6	6	5	5	5	6	6	44
36	6	5	5	5	6	6	5	5	43
37	6	6	5	6	6	5	5	5	44
38	6	6	5	6	5	6	5	5	44
39	6	6	5	5	5	5	6	6	44
40	5	5	6	5	6	5	6	6	44

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

Sistem Akuntansi Manajemen (X1)

		Correlations																		
		X 1	X 2	X 3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X 7	X1 .8	X1 0	X1 1	X1 3	X1 4	X1 5	X1 7	X1 8	X1 9	X1 0	X1 1	X1 X1
X1 .1	Pearson Correlation	1	.616	.582	.323	.151	.463	.18	.379	.331	.125	.162	.285	.131	.218	.178	.301	.021	.224	.638
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.042	.353	.003	.24	.016	.037	.442	.318	.074	.421	.177	.273	.059	.898	.165	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 .2	Pearson Correlation	.616	1	.448	.302	.153	.367	.03	.275	.190	.212	.326	.247	.179	.111	.357	.341	.239	.175	.614
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.059	.346	.020	.84	.086	.240	.189	.040	.124	.269	.495	.024	.032	.138	.280	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 .3	Pearson Correlation	.582	.448	1	.464	.154	.339	.35	.254	.281	.112	.305	.299	.107	.392	.335	.207	.113	.238	.670
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.339	.009	.054	.081	.112	.005	.099	.007	.392	.335	.207	.113	.238	.670	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.003	.043	.032	.023	.113	.079	.049	.055	.061	.0510	.012	.035	.0201	.0489	.0139	.0000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.323	.302	.464	.130	.291	.046	.365	-.076	.101	.137	.254	.048	.201	.050	.152	.051	.083	.183	.429	
	Sig. (2-tailed)	.042	.059	.003	.153	.075	.707	.021	.643	.537	.399	.113	.768	.214	.759	.350	.757	.757	.257	.006	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.151	.153	.154	.230	.110	.208	.294	-.017	.496	.162	.363	.220	-.060	-.099	.114	.301	.224	.455		
	Sig. (2-tailed)	.353	.346	.343	.153	.193	.204	.065	.915	.001	.318	.021	.173	.712	.543	.483	.059	.165	.003		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.463	.367	.339	.091	.210	.209	.083	.345	.092	.042	.310	.132	.000	.137	.138	.138	.151	.251	.506	
	Sig. (2-tailed)	.003	.020	.032	.575	.193	.065	.029	.073	.598	.798	.052	.417	1.000	.399	.394	.394	.318	.118	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X1.7	Pearson Correlation	.189	.032	.359*	.046	.189	.294	1	.294	-	.153	.091	.184	-	.153	.099	-	.165	.283	.383*	
	Sig. (2-tailed)	.243	.843	.023	.778	.243	.065		.065	.749	.346	.579	.257	.796	.346	.543	.898	.308	.377	.015	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.379	.275	.254	.365	.294	.283	1	.009	.550	.375	.232	.044	.092	.137	.323	.138	.123	.438	.518	.582
	Sig. (2-tailed)	.016	.086	.113	.021	.065	.096		1.000	.000	.017	.149	.788	.573	.399	.042	.394	.097	.007	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.331	.190	.281	-.076	-.017	.345	-.005	1	.038	.086	-.032	.273	.342	.019	.096	-.057	.173	.352		
	Sig. (2-tailed)	.037	.240	.079	.643	.915	.029	.794		.816	.596	.844	.088	.031	.908	.557	.725	.285	.026		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X1.11	Pearson Correlation	.125	.212	.112	.101	.496	.092	.153	.550	1	.317	.350	-	-	.382	.269	.269	.286	.499		
	Sig. (2-tailed)	.442	.189	.491	.537	.001	.573	.346	.000		.046	.027	.614	.495	.028	.093	.093	.074	.001		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.13	Pearson Correlation	.162	.326*	.305	.137	.162	.042	.091	.375	.086	.317	1	.275	-	-	.181	.099	.099	.214	.427**
	Sig. (2-tailed)	.318	.040*	.055	.399	.318	.798	.579	.017	.596	.046		.086	.925	.757	.264	.542	.542	.186	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.14	Pearson Correlation	.285	.247	.299	.254	.363	.110	.184	-.032	.350	.275	1	.151	.179	.171	.487	.273	.373	.459	.634**
	Sig. (2-tailed)	.074	.124	.061	.113	.021	.252	.157	.844	.027	.086		.352	.269	.002	.072	.018	.003	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.15	Pearson Correlation	.131	.179	.107	.048	.220	.132	-.044	.273	-.082	-.115	.151	1	.595	-	.151	.051	.051	.340	.345*
	Sig. (2-tailed)	.421	.269	.510	.768	.173	.479	.788	.088	.614	.925	.352		.000	.486	.754	.754	.754	.032	.029
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.17	Pearson Correlation	.218	.111	.392*	.201	-.000	.105	.092	.342	-.111	-.151	.179	.595	1	.045	.168	.066	.093	.193	.394*

	Sig. (2-tailed)	.177	.495	.012	.214	.712	1.000	.346	.573	.031	.495	.757	.269	.000		.781	.301	.685	.232	.012	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.18	Pearson Correlation	.178	.357*	.335*	.050	-.199	.137	.099	.137	.019	.347*	.181	.471**	-.113	.045	1.15	.611	.311	.234	.468**	
	Sig. (2-tailed)	.273	.024	.035	.759	.543	.399	.543	.399	.908	.028	.264	.002	.486	.781		.000	.050	.146	.022	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.19	Pearson Correlation	.301	.341*	.207	.152	.114	.138	-.021	.323*	.096	.269	.099	.287	.051	.168	.615**	1.86*	.318	.215	.515**	
	Sig. (2-tailed)	.059	.032	.201	.350	.483	.394	.809	.042	.557	.093	.542	.072	.754	.301	.000		.014	.177	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.20	Pearson Correlation	.021	.239	.113	.051	.301	.138	.165	.138	-.057	.269	.099	.373*	.051	.066	.311	.386*	1.03	.441	.441**	
	Sig. (2-tailed)	.898	.138	.489	.757	.059	.394	.300	.394	.725	.093	.542	.018	.754	.685	.050	.014		.010	.004	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X1 1	Pearson Correlation	.24	.175	.238	.183	.224	.251	.28	.418	.173	.286	.214	.459	.340	.193	.234	.218	.403	1	.618
	Sig. (2-tailed)	.165	.280	.139	.257	.165	.118	.077	.007	.285	.074	.186	.003	.032	.232	.146	.177	.10	.00	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 2	Pearson Correlation	.638	.614	.670	.429	.455	.306	.58	.382	.352	.499	.427	.634	.345	.394	.468	.515	.441	.618	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.003	.001	.015	.000	.026	.001	.006	.000	.029	.012	.002	.001	.004	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Teknologi Informasi (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.632**	.473**	.477**	.585**	.387*	.562**	.598**	.774**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002	.000	.014	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.2	Pearson Correlation	.632**	1	.584**	.499**	.385*	.425**	.583**	.461**	.752**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.014	.006	.000	.003	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

X2.3	Pearson Correlation	.473**	.584**	1	.458**	.477**	.442**	.802**	.487**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.003	.002	.004	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.477**	.499**	.458**	1	.462**	.584**	.490**	.453**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.003		.003	.000	.001	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.585**	.385*	.477**	.462**	1	.465**	.618**	.355*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.002	.003		.003	.000	.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.387*	.425**	.442**	.584**	.465**	1	.584**	.324*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.014	.006	.004	.000	.003		.000	.041	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.562**	.583**	.802**	.490**	.618**	.584**	1	.610**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.598**	.461**	.487**	.453**	.355*	.324*	.610**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.003	.025	.041	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.774**	.752**	.792**	.727**	.720**	.697**	.872**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
<p>** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</p> <p>* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).</p>										

Budaya Organisasi (X3)

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1	Pearson	1	.288	.307	.253	.190	.032	.070	.430**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.071	.054	.116	.240	.846	.667	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson	.288	1	.346*	.221	.475**	.466**	.285	.672**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.071		.029	.171	.002	.002	.074	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson	.307	.346*	1	.157	.417**	.253	.390*	.634**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.054	.029		.335	.007	.116	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson	.253	.221	.157	1	.395*	.210	-.012	.461**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.116	.171	.335		.012	.194	.943	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson	.190	.475**	.417**	.395*	1	.590**	.483**	.818**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.240	.002	.007	.012		.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson	.032	.466**	.253	.210	.590**	1	.498**	.729**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.846	.002	.116	.194	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.7	Pearson	.070	.285	.390*	-.012	.483**	.498**	1	.666**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.667	.074	.013	.943	.002	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson	.430**	.672**	.634**	.461**	.818**	.729**	.666**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Desentralisasi (X4)

		Correlations										
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.588**	.154	.073	.141	.165	.221	-.041	.182	.112	.470**
	Sig. (2-tailed)		.000	.343	.654	.385	.310	.170	.803	.260	.491	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.2	Pearson Correlation	.588**	1	.162	-.103	.253	.021	.217	.020	.136	.269	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000		.318	.528	.115	.900	.179	.901	.401	.093	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.3	Pearson Correlation	.154	.162	1	.025	.154	.017	.123	.428**	.115	.142	.426**
	Sig. (2-tailed)	.343	.318		.877	.341	.916	.449	.006	.479	.384	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.4	Pearson Correlation	.073	-.103	.025	1	.291	.040	.013	.180	.119	-.295	.319*
	Sig. (2-tailed)	.654	.528	.877		.068	.805	.937	.268	.463	.064	.045
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.5	Pearson Correlation	.141	.253	.154	.291	1	.557**	.233	.141	.486*	.220	.667**
	Sig. (2-tailed)	.385	.115	.341	.068		.000	.148	.385	.001	.173	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.6	Pearson Correlation	.165	.021	.017	.040	.557**	1	.318*	.165	.492*	.227	.549**
	Sig. (2-tailed)	.310	.900	.916	.805	.000		.046	.310	.001	.159	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.7	Pearson Correlation	.221	.217	.123	.013	.233	.318*	1	.506**	.672*	.335*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.170	.179	.449	.937	.148	.046		.001	.000	.035	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X4.8	Pearson Correlation	-.041	.020	.428**	.180	.141	.165	.506**	1	.365*	.194	.568**
	Sig. (2-tailed)	.803	.901	.006	.268	.385	.310	.001		.021	.231	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.9	Pearson Correlation	.182	.136	.115	.119	.486**	.492**	.672**	.365*	1	.290	.740**
	Sig. (2-tailed)	.260	.401	.479	.463	.001	.001	.000	.021		.070	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.10	Pearson Correlation	.112	.269	.142	-.295	.220	.227	.335*	.194	.290	1	.418**
	Sig. (2-tailed)	.491	.093	.384	.064	.173	.159	.035	.231	.070		.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.470**	.444**	.426**	.319*	.667**	.549**	.693**	.568**	.740*	.418**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.006	.045	.000	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	.498**	.142	.424**	.612**	.424*	.283	.395*	.722**	
	Sig. (2-tailed)		.001	.381	.006	.000	.006	.077	.012	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y.2	Pearson Correlation	.498**	1	.317*	.384*	.406**	.293	.436**	.212	.656**	
	Sig. (2-tailed)	.001		.046	.014	.009	.067	.005	.189	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y.3	Pearson Correlation	.142	.317*	1	.525**	.235	.287	.126	.458**	.578**	
	Sig. (2-tailed)	.381	.046		.000	.144	.073	.440	.003	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

Y.4	Pearson Correlation	.424**	.384*	.525**	1	.362*	.485*	.189	.345*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.000		.022	.002	.244	.029	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.612**	.406**	.235	.362*	1	.435*	.322*	.270	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.144	.022		.005	.043	.092	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.424**	.293	.287	.485**	.435**	1	.189	.345*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.006	.067	.073	.002	.005		.244	.029	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.283	.436**	.126	.189	.322*	.189	1	.466**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.077	.005	.440	.244	.043	.244		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.395*	.212	.458**	.345*	.270	.345*	.466**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.012	.189	.003	.029	.092	.029	.002		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.722**	.656**	.578**	.707**	.700**	.664*	.573**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
<p>** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</p> <p>* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).</p>										

LAMPIRAN 4

HASIL UJI RELIABILITAS

Sistem Akuntansi Manajemen (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	18

Teknologi Informasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	8

Budaya Organisasi (X3)

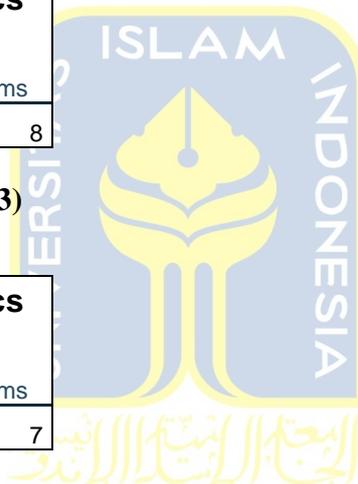
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	7

Desentralisasi (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	10

Kinerja Manajerial (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	8



LAMPIRAN 5
HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	40	4.90	5.76	5.4665	.24180
X2	40	3.88	6.00	5.5237	.44132
X3	40	4.29	6.00	5.3608	.41515
X4	40	4.40	6.00	5.3775	.33320
Y	40	4.50	6.00	5.4955	.37402
Valid N (listwise)	40				



LAMPIRAN 6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04767590
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.050
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

2) Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.674	7.613		.351	.727		
	X1	.132	.086	.214	1.540	.133	.691	1.446
	X2	.410	.126	.484	3.259	.002	.607	1.649
	X3	.063	.168	.062	.378	.708	.501	1.997
	X4	.143	.136	.159	1.053	.299	.584	1.713

a. Dependent Variable: Y

3) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.084	4.710		.655	.517
	X1	-.026	.053	-.095	-.481	.634
	X2	-.078	.078	-.212	-1.005	.322
	X3	.029	.104	.064	.276	.784
	X4	.063	.084	.161	.747	.460

a. Dependent Variable: RES_2



LAMPIRAN 7

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

1) Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.674	7.613		.351	.727
	X1	.132	.086	.214	1.540	.133
	X2	.410	.126	.484	3.259	.002
	X3	.063	.168	.062	.378	.708
	X4	.143	.136	.159	1.053	.299

a. Dependent Variable: Y

2) Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.374	4	46.593	9.973	.000 ^b
	Residual	163.526	35	4.672		
	Total	349.900	39			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

3) Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.479	2.162

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3