



**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM
PENGENDALIAN MANAJEMEN, DESENTRALISASI,
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA *SHOWROOM* KHARISMA
MOBIL JEMBER**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi

Pada Program Studi Akuntansi

Diajukan Oleh:

DANIEL SETIAWAN

NIM. 18104133

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

2022



**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM
PENGENDALIAN MANAJEMEN, DESENTRALISASI,
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA *SHOWROOM* KHARISMA
MOBIL JEMBER**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi

Pada Program Studi Akuntansi

Diajukan Oleh:

DANIEL SETIAWAN

NIM. 18104133

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM
PENGENDALIAN MANAJEMEN, DESENTRALISASI,
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA SHOWROOM KHARISMA**

Telah dipertahankan tim penguji skripsi pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 11 Agustus 2022
Jam : 10.00
Tempat : Ruang A2.2 STIE Mandala

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi :

Dra. Haifa, M.M
Ketua Penguji

Nurshadrina Kartika Sari, SE, MM.
Sekretaris Penguji

Dr. Dedy Wijaya Kusuma ST. M. Pd
Anggota Penguji

Ketua Program Studi,
Akuntansi

Mengetahui,

Ketua,
STIE Mandala Jember

Nurshadrina Kartika Sari, SE, MM.
NIDN. 0714088901

Dr. Suwignyo Widagdo, M.P., M.M.
NIDN. 0702106701

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM
PENGENDALIAN MANAJEMEN, DESENTRALISASI,
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA SHOWROOM KHARISMA
MOBIL JEMBER**

Nama : Daniel Setiawan
NIM : 18.104133
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah Dasar : Sistem Pengendalian Manajemen
Dosen Pembimbing Utama : Dr. Dedy Wijaya Kusuma ST. M. Pd
Dosen Pembimbing Asisten : Nurshadrina Kartika Sari, SE, MM.

Mengetahui,

DOSEN PEMBIMBING UTAMA DOSEN PEMBIMBING ASISTEN

Dr. Dedy Wijaya Kusuma ST. M. Pd Nurshadrina Kartika Sari, SE, MM.
NIDN : 0721127404 NIDN : 0714088901

Ketua Program Studi

Nurshadrina Kartika Sari, SE, MM.
NIDN : 0714088901

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Daniel Setiawan
NIM : 18104133
Program Studi : Akuntansi
Minat Studi : Sistem Pengendalian Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya baha skripsi dengan judul “PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, DESENTRALISASI, KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA *SHOWROOM* KHARISMA MOBIL JEMBER” merupakan hasil ilmiah saya buat sendiri. Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menanggung resiko dibatalkan skripsi yang telah saya buat.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember,
Yang membuat pernyataan

Daniel Setiawan

MOTTO

“Nasib memang diserahkan kepada manusia untuk digarap, tetapi takdir harus ditandatangani diatas materai dan tidak boleh digugat kalau nanti terjadi apa-apa, baik atau buruk.”

(Prof. Dr. Sapardi Djoko Damono)

“Orang-orang yang menabur dengan mencururkan air mata, akan menuai dengan sorak-sorai”

(Mazmur 126:5)

“Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan membuat kesalahan yang sama”

(Daniel Setiawan)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus dan Bunda Maria atas berkat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana S1 Ekonomi pada Minat Studi Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember, dengan judul : **‘Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember’**’. Penulis tidak dapat berjalan sendiri dalam menyelesaikan skripsi ini tanpa doa, bantuan dan dorongan baik moral maupun materi dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
2. Ibu Nurshadrina Kartika Sari, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Akuntansi dan Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberi semangat, dukungan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ketua UPT PMB Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan saran, nasehat dan bimbingan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Lia Rachmawati, S.E., M.Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama perkuliahan.
5. Bapak Angga Ade Permana, S.E., M.M selaku Sekretaris UPT PMB STIE Mandala yang juga memberikan saya dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh civitas akademika STIE Mandala Jember yang memberikan saya ilmu dan pengalaman berharga selama kurang lebih 4 tahun menempuh Pendidikan di STIE Mandala Jember.
7. Kedua orang tua saya, kakak saya dan seluruh saudara saya yang telah mendukung saya dan telah memberikan doa, dukungan, dan juga perhatian kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Mareta Susana yang telah memberikan suport dorongan, motivasi, doa dan semangat kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh panitia UPT PMB STIE Mandala yang telah memberikan banyak pengalaman dan motivasi dalam mengerjakan tugas akhir saya.
10. Kepada Showroom Kharisma Mobil yang telah memberikan saya kesempatan sehingga diperbolehkan untuk melakukan penelitian di sana.
11. Kepada team G2K Jember yang telah memberikan semangat, dorongan dan juga doa kepada saya.

12. Kepada teman-teman saya Aji, Aisy, Sekar, Annisa, Brinda, Sintiya, Ami, Dandi, Ferdi, Ulum, Riki, Doni, Jojo, Gesty, Roro, Winda, Ika, Thala, Dian, Deva, Mahil yang telah memberikan dukungan juga kepada saya pada saat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada semua Angkatan 18 khususnya prodi Akuntansi yang atas dukungan dan kerjasamanya.
14. Kepada semua keluarga UKM Olahraga yang telah memberikan banyak pengalaman dan cerita pada saat perkuliahan ini.
15. Mungkin masih banyak lagi pihak lain yang belum saya sebut dalam menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, saya ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam skripsi ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun.

Jember, 22 Juli 2022

Daniel Setiawan

18104133

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Populasi penelitian ini yakni seluruh karyawan *Showroom* Kharisma Mobil Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 28 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Secara simultan sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci : Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial.

ABSTRACT

This study aims to analyze the management accounting system, management control system, decentralization, environmental uncertainty, and organizational commitment to managerial performance at the Kharisma Mobil Jember Showroom. The method used in this study is a questionnaire. The population of this research is all employees of the Kharisma Mobil Jember Showroom. The sampling technique used a saturated sample with a total of 28 respondents. The results of this study indicate that the management accounting system, management control system, decentralization, and organizational commitment have no effect on managerial performance. Meanwhile, environmental uncertainty affects managerial performance. Simultaneously the management accounting system, management control system, decentralization, environmental uncertainty and organizational commitment affect managerial performance.

Keywords: Management Accounting System, Management Control System, Decentralization, Environmental Uncertainty and Organizational Commitment, Managerial Performance.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Masalah.....	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Kajian Teori.....	23
2.2.1 Pengertian Kinerja Manajerial	23
2.2.2 Sistem Akuntansi Manajemen	26
2.2.3 Sistem Pengendalian Manajemen	29
2.2.4 Desentralisasi	32
2.2.5 Ketidakpastian Lingkungan	34
2.2.6 Komitmen Organisasi	35
2.3 Kerangka Konseptual	39
2.4 Hipotesis	41

BAB III.....	48
METODE PENELITIAN	48
3.1 Gambaran Objek Penelitian.....	48
3.2 Populasi dan Sampel	48
3.2.1 Populasi.....	48
3.2.2 Sampel	48
3.4 Definisi Operasional Variabel	50
3.4.1 Kinerja Manajerial (Y).....	50
3.4.2 Sistem Akuntansi Manajemen (X1).....	52
3.4.3 Sistem Pengendalian Manajemen (X2).....	53
3.4.4 Desentralisasi (X3)	53
3.4.5 Ketidakpastian Lingkungan (X4).....	54
3.4.6 Komitmen Organisasi (X5).....	55
3.5 Metode Pengumpulan Data	55
3.5.1 Observasi	56
3.5.2 Wawancara.....	56
3.5.3 Kuesioner	57
3.5.4 Studi Pustaka.....	57
3.6 Metode Analisis Data	57
3.6.1 Statistik Deskriptif	57
3.6.2 Uji Kualitas Data	58
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	59
3.6.4 Analisis Regresi Berganda.....	62
3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)	62
3.7 Uji Hipotesis.....	63
3.7.1 Uji t	63
3.7.2 Uji F	64
BAB IV	65
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Hasil Penelitian.....	65
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Showroom Kharisma Mobil.....	66
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	67
4.2 Analisis Hasil Penelitian	79
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Data	79
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	83
4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda	86
4.4 Hasil Uji Hipotesis (Parsial).....	88
4.5 Koefisien Determinasi (R^2)	92
4.6 Interpretasi	93
BAB V.....	100
KESIMPULAN.....	100
5.1 Simpulan.....	100
5.2 Implikasi	102
5.3 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	17
Tabel 4.1 Validitas Uji Instrumen Data Penelitian.....	79
Tabel 4.2 Reability Instrumen Data Penelitian.....	82
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	84
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86
Tabel 4.6 Hasil Uji Parsial.....	89
Tabel 4.7 Uji F.....	91
Tabel 4.8 Tabel Koefisien Determinasi.....	92
Tabel 4.9 Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Variabel X4.....	75
Tabel 4.10 Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Variabel X5.....	76
Tabel 4.11 Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Y.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas.....	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	84
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86
Tabel 4.17 Analisis Linier Berganda.....	87
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial.....	90
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	92
Tabel 4.20 Tabel Koefisien Determinasi.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin meningkat menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin dan meningkatkan efektifitas dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan unggul dalam persaingan dan mampu bersaing dalam situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat di masa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Mobil merupakan salah satu alat transportasi yang dipakai untuk beraktivitas sehari-hari dan mobil dapat menampung penumpang lebih dari satu penumpang dan memiliki kenyamanan dalam berkendara, selain itu mobil dapat digolongkan sebagai kendaraan fungsi ganda, mobil dapat menampung penumpang sekaligus menampung barang-barang bawaan yang dapat diletakkan pada bagasi. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara yaitu dengan meningkatkan kinerja manajerial.

Kinerja manajerial merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ingkiriwang, 2013). Ayu dan Dahen (2014) berpendapat bahwa kinerja

manajerial merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh manajer sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu.

Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor-faktor manajerial. Seorang manajer dikatakan memiliki prestasi dan kinerja yang bagus apabila telah banyak menghasilkan laba bagi perusahaan. Dalam dunia bisnis, informasi merupakan alat yang penting bagi manajemen untuk membantu menggerakkan dan mengembangkan kegiatan perusahaan. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan tergantung pada sistem informasi yang digunakan. Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi, baik keuangan maupun non keuangan, kepada manajer dan karyawan organisasi dalam perusahaan.

Sistem informasi merupakan sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi dan didistribusikan kepada para pemakai (Hall, 2001). Sistem akuntansi manajemen sesuai yang dinyatakan oleh Hansen dan Mowen (1999) adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan prosesnya untuk mencapai tujuan khusus manajemen, dimana sistem informasi akuntansi manajemen tidak terikat oleh suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari masukan atau proses. Chenhall dan Morris (1986) dalam Wicaksono dan Oviantari (2015) mengidentifikasi empat karakteristik sistem akuntansi manajemen yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan yaitu : *broadscope*, *timeliness*, *aggregation*, dan

integration. Informasi yang bersifat *broadscope* mencakup informasi internal, eksternal perusahaan, non ekonomi, estimasi kejadian yang mungkin terjadi dimasa datang serta aspek-aspek lingkungan. Menurut Windasari dan Sujana (2016) *broadscope* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Rohmadi dan Mulyono (2014) yang menunjukkan bahwa *broadscope* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Timeliness, informasi harus mempunyai sifat *timeliness* atau tepat waktu. Dimana informasi yang harus disajikan sebelum ia kehilangan kapasitasnya untuk mempengaruhi keputusan. Ketepatanwaktuan dianggap penting mengingat perusahaan bekerja dalam kondisi yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Penelitian Ayu dan Dahen (2014) menunjukkan bahwa *timeliness* memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Semakin baik *timeliness* dalam sistem akuntansi manajemen seorang manajer maka kinerja manajer akan semakin tinggi pula. Berbeda dengan penelitian Indriani dan Nadirsyah (2014) yang menunjukkan bahwa *timeliness* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Aggregation merupakan informasi yang disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri (Fitriyah dan Selanurita, 2013). Informasi yang bersifat *aggregation* selalu memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal. Indriani dan Nadirsyah (2014) menyatakan bahwa karakteristik *aggregation* tidak berpengaruh terhadap kinerja

manajerial. Berbeda dengan hal penelitian Ayu dan Dahen (2014) yang menyatakan bahwa *aggregation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial.

Integration, informasi yang terintegrasi dari sistem akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari sub unit dan antar sub unit (Laksamana dan Muslihah, 2002). Handayani dan Hariyati (2014) menunjukkan hasil penelitian bahwa karakteristik *integration* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Horngren (1997) mendefinisikan bahwa sistem pengendalian manajemen sebagai pemerolehan dan penggunaan informasi untuk membantu mengkoordinasikan proses pembuatan perencanaan dan pembuatan keputusan melalui organisasi dan untuk memandu perilaku karyawan. Sistem pengendalian manajemen ini merupakan suatu mekanisme baik secara formal maupun informal yang didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang dan pencapaian harapan serta memperoleh hasil (*output*) yang diinginkan, dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dan perilaku yang diinginkan partisipan (Setiawan 2016). Hasil penelitian Sripeni (2014) menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Selain sistem akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen, desentralisasi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja manajerial. Garrison dan Noreen (2000) mendefinisikan bahwa desentralisasi merupakan pelimpahan wewenang pengambilan keputusan melalui pengalihan tempat pengambilan keputusan ke tingkat manajemen terbawah yang dimungkinkan. Tingkat desentralisasi yang tinggi merupakan bentuk yang tepat untuk menghadapi peningkatan ketidakpastian, sehingga mampu menunjang pencapaian kinerja manajerial yang lebih baik.

Penggunaan sistem desentralisasi ini, manajer puncak dapat delegasikan wewenang serta tanggung jawabnya kepada manajer yang lebih rendah dengan kekuasaan tertentu. Meskipun desentralisasi diyakini dapat mengurangi beban manajemen puncak, bukan berarti setiap organisasi harus mendesentralisasikan semua keputusannya. Para manajer akan mendiagnosis situasi organisasi dan memilih tingkat pengambilan keputusan yang paling memenuhi kebutuhan organisasi. Hasil penelitian Ingkiriwang (2013) menyatakan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Desmiyawati (2010) yang menyatakan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial.

Ketidakpastian lingkungan adalah variabel lain yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi didefinisikan sebagai rasa ketidakmampuan individu untuk

memprediksi sesuatu yang terjadi di lingkungannya secara akurat (Milliken, 1987). Di dalam lingkungan relatif stabil (ketidakpastian rendah), individu dapat memprediksi keadaan di masa yang akan datang sehingga langkah-langkah yang akan dilakukannya dapat membantu organisasi menyusun rencana dengan lebih akurat (Duncan, 1972). Menurut Luthans (2015), Nafida (2018) dan Watson (1975) menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Teori kontinjensi atas ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan yang dipelopori oleh Burn & Stalker (1961) dalam Oktavianus (2002), menyebutkan mencoba mengidentifikasi tipe struktur dan praktik manajemen yang tepat untuk berbagai kondisi yang lingkungannya berbeda. Kedua peneliti tersebut menyimpulkan bahwa organisasi yang mekanis (dengan ciri pembagian tugas yang spesifik dan tegas) tepat untuk lingkungan yang stabil sedangkan organisasi yang organis (dengan ciri dan kontrol lebih sulit dalam situasi operasi yang tidak pasti disebabkan oleh kejadian-kejadian dimasa akan datang tidak dapat diprediksi).

Pada kondisi ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan yang tinggi, informasi merupakan komoditi yang sangat berguna sekali dalam proses kegiatan perencanaan dan kontrol dalam suatu organisasi. Informasi akuntansi manajemen yang andal (ditunjukkan dengan tingkat ketersediaan informasi akuntansi manajemen) akan memudahkan penyediaan informasi yang tepat waktu dan relevan, dimana manajemen (manajer) memiliki

tingkat kebutuhan informasi yang berbeda. *Heterogenitas* dan dinamika lingkungan yang disebut Simon (1987) dan Oktavianus (2002) sebagai sumber utama ketidakpastian lingkungan, membutuhkan rentang sasaran yang memungkinkan untuk dicapai. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas, keanekaragaman aktivitas yang tidak terduga, ketidakstabilan dan turbulensi lingkungan sulit diprediksi. Bagaimanapun, dalam situasi tidak pasti respon yang cepat terhadap perubahan yang sulit diprediksi. Semua itu disebabkan oleh pencapaian sasaran dalam kondisi yang tidak menentu lebih besar tantangannya dari pada kondisi stabil. Umpan balik tepat waktu akan sangat diharapkan.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial, individu yang memiliki ikatan emosional akan memicu tumbuhnya komitmen organisasional akan berusaha mencapai tujuan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Luthan dalam Sutrisno (2010) menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi. Menurut penelitian Sianipar (2018) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan menurut Nafida (2018) penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Showroom Kharisma Mobil merupakan sebuah perusahaan jual beli kendaraan roda empat yang sudah mulai berkembang dan dikenal.

Namun satu kekurangan yang belum dimiliki dari *showroom* ini yaitu Sistem Akuntansi Manajemen yang belum memberikan kinerja yang maksimal. Dari hal, proses pemasaran produk masih melalui surat kabar yang menyebabkan informasi produk tidak lengkap karena informasi yang diberikan hanya sedikit berupa nama merek mobil, tipe mobil dan harga mobil saja yang mengakibatkan informasi yang didapat konsumen tidak begitu lengkap sehingga konsumen yang tertarik pada produk tidak banyak dan dampak tersebut mempengaruhi pendapatan penjualan pada *showroom* Kharisma Mobil. Berdasarkan data yang diperoleh dari pemilik *showroom*, laporan laba rugi yang menyimpulkan pendapatan yang diperoleh *Showroom* Kharisma Mobil Jember pada tahun 2019 dengan rata-rata penjualan 30 unit per bulan sedangkan pada tahun 2020 *Showroom* Kharisma Mobil hanya bisa dengan hanya memperoleh pendapatan perbulan 15 unit mobil saja bahkan pada bulan September sampai Desember 2020 penjualan hanya mencapai 10 unit mobil saja

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember?
2. Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember?
3. Apakah desentralisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember?
4. Apakah ketidakpastian lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember?
6. Apakah sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember secara parsial.

2. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Mobil Kharisma Jember secara parsial.
4. Untuk menganalisis pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember secara parsial.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember secara parsial.
6. Untuk menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Pengusaha Bisnis

Bagi Pengusaha Bisnis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah informasi tentang pengaruh sistem akuntansi terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember.

2. Bagi Penelitian dan Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat menambahkan ilmu pengetahuan baru serta dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh peneliti selama mengampu dibangku kuliah

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat menjadi bahan kontribusi hasil penelitian untuk ilmu pengetahuan.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian lebih terfokus, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah Batasan masalah ini dilakukan pada periode bulan Maret - Juni 2022.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sianipar (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial” Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden dengan menggunakan sampling sensus. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan determinasi (R^2) dengan alat uji SPSS versi 21 *for windows*. Hasil penelitian yang dilakukan secara parsial variabel sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian kinerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. PLN Area Pekanbaru. Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. PLN Area Pekanbaru. Kemudian secara simultan diperoleh hasil variabel-variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sebesar 62,1%.

Hinaya (2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Palopo”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji :

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen yang mencakup sistem pengendalian diagnostik, dan sistem pengendalian interaktif terhadap kapabilitas perusahaan; pengaruh kapabilitas perusahaan yang mencakup orientasi pada perusahaan, inovasi, pembelajaran organisasi, dan kewirausahaan terhadap kinerja perusahaan; pengaruh langsung Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja karyawan dan pengaruh sistem pengendalian manajemen dan kapabilitas perusahaan yang dimoderasi oleh kultur organisasi. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data *survey* dan metode pemilihan sampel dengan pertimbangan kepada karyawan PT Federal International Finance Cabang Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berupa sistem pengendalian interaktif berpengaruh positif dengan kapabilitas karyawan perusahaan yaitu orientasi pada perusahaan, inovasi, pembelajaran organisasi, dan kewirausahaan. Bukti empiris menunjukkan bahwa pengaruh kapabilitas karyawan berupa orientasi dalam perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sementara itu, sistem pengendalian manajemen berupa, sistem pengendalian interaktif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil empiris menunjukkan kultur organisasi memperkuat hubungan sistem pengendalian manajemen dengan kapabilitas perusahaan.

Putri (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat se-Eks

Karisidenan Surakarta). Penelitian ini menggunakan metode *purposive* sampling. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Jumlah responden sebanyak 50 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan *broadscope*, *integration*, sistem pengendalian manajemen dan desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan untuk variabel *timeliness* dan *aggregation* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Nafida (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial (Studi empiris pada Hotel se-Kabupaten Kudus). Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Data penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Jumlah responden sebanyak 52 orang. Analisis data ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan untuk variabel sistem pengendalian manajemen, desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Putra (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian

Manajemen terhadap Kinerja Manajerial (Studi empiris pada BUMD Provinsi Riau). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah perusahaan BUMD Provinsi Riau. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive* sampling dan diperoleh sampel penelitian berjumlah 35 responden. Data dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Untuk metode analisis data pada penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen (*broadscope, timeliness, aggregation, integration*) dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Ardhani (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada DPRD Kabupaten Blora”. Penelitian ini menggunakan metode analisis risiko regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran untuk efek positif dan signifikan mempengaruhi kinerja manajerial. Hal ini dapat diartikan jika partisipasi anggota dan kinerja manajerial. Ketidakpastian lingkungan untuk efek positif dan signifikan mempengaruhi kinerja manajerial. Hal ini dapat diartikan jika ketidakpastian lingkungan dan kinerja manajerial. Organisasi kami untuk efek positif dan signifikan mempengaruhi kinerja

manajerial. Hal ini dapat diartikan jika komitmen meningkatkan kinerja manajerial. Desentralisasi untuk efek positif dan signifikan mempengaruhi kinerja manajerial.

Luxcyana (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen Dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Karanganyar dan Kota Surakarta)”. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Nur Haryono, P., & Setiawati, E. (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Bank Perkreditan Rakyat Karangmalang Sragen”. Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi Penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Perkreditan Rakyat Karangmalang Sragen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh manajer Bank Perkreditan Rakyat Karangmalang Sragen dengan jumlah responden 47 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Bank Perkreditan Rakyat Karangmalang Sragen.

Dwinarian, Asnawi dan Sanggenafa (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Desentralisasi, Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diukur dengan satuan *score*. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda setelah diuji dengan Model Asumsi Klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Manajemen sebaiknya menerapkan sistem akuntansi manajemen secara tepat mengingat tugas-tugas perusahaan semakin kompleks sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

Soleha (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada PT Indosat Regional Sumatera Barat Cabang Kota Padang”. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara angket atau kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Sistem akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajemen pada PT Indosat Regional Sumatera Barat Cabang Padang. 2) Ketidakpastian Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen pada PT. Indosat Regional Sumatera Barat Cabang Padang. 3) Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian

Lingkungan terhadap berpengaruh signifikan Kinerja Manajemen pada PT.
Indosat Regional Sumatera Barat Cabang Padang.

Tabel 2.1 Hasil Persamaan dan Perbedaan Penelitian

NO	Nama dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sianipar (2018)	Yang berpengaruh secara parsial variabel sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen dan motivasi berpengaruh positif sedangkan untuk variabel ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Kemudian secara simultan diperoleh hasil variabel-variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap hasil koefisien determinasi (R ²)	Persamaan yang berada di judul ini adalah pada variabel kinerja manajerial, komitmen organisasi dan sistem pengendalian manajemen.	Perbedaan yang berada pada judul ini adalah objek yang diteliti, tahun penelitian dan juga variabel desentralisasi dan juga ketidakpastian lingkungan

Tabel 2.1 Hasil Persamaan dan Perbedaan Penelitian

2.	Hinaya (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan kapabilitas karyawan perusahaan yaitu orientasi pada perusahaan, inovasi, pembelajaran organisasi dan kewirausahaan.	Persamaan yang berada di judul ini adalah variabel yaitu kinerja manajerial dan sistem pengendalian manajemen	Untuk perbedaannya terdapat variabelnya yaitu desentralisasi, sistem akuntansi manajemen, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi. Dan juga objek penelitian dan tahun penelitian.
3	Putri (2017)	Hasil analisis menunjukkan broad scope, integration, sistem pengendalian manajemen dan desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan untuk variabel timeliness dan aggregation tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.	Persamaan yang berada di judul ini adalah variabel sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, kinerja manajerial, dan desentralisasi	Perbedaan yang berada di judul ini adalah variabel ketidakpastian lingkungan, dan komitmen organisasi serta objek dan tahun penelitian

Tabel 2.1 Hasil Persamaan dan Perbedaan Penelitian

4.	Nafida (2018)	Hasil analisis menunjukkan sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan untuk variabel sistem pengendalian manajemen, desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial	Persamaan yang berada pada judul ini yaitu variabel sistem pengendalian manajemen, sistem akuntansi manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, dan kinerja manajerial	Untuk perbedaannya berada pada variabel komitmen organisasi serta objek dan tahun penelitian.
5.	Putra (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen (broadscope, timeliness, aggregation, integration) dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.	Persamaan yang berada di judul ini pada variabel sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, dan kinerja manajerial.	Perbedaan yang berada pada judul ini pada variabel desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, komitmen organisasi serta objek dan tahun penelitian.

Tabel 2.1 Hasil Persamaan dan Perbedaan Penelitian

6.	Ardhani (2018)	Hasil analisis menunjukkan sistem akuntansi manajemen dan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan untuk variabel sistem pengendalian manajemen, desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja	Persamaan yang berada di judul ini berada pada variabel komitmen organisasi, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, dan kinerja manajerial.	Perbedaan yang berada pada judul ini berada pada variabel sistem pengendalian manajemen, sistem akuntansi manajemen dan pada objek dan tahun penelitian.
7.	Meyla (2021)	Hasil dari penelitian variabel sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif tetapi tidak terhadap kinerja manajerial. Variabel sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan terhadap kinerja manajerial. Variabel sistem akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.	Persamaan yang berada di judul ini pada variabel sistem pengendalian manajemen, sistem akuntansi manajemen, dan kinerja manajerial.	Perbedaan dari judul ini berada pada variabel desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, komitmen organisasi, serta objek dan penelitian dan tahun penelitian.

Tabel 2.1 Hasil Persamaan dan Perbedaan Penelitian

8.	Haryono (2016)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Bank Perkreditan Rakyat Karangmalang Sragen.	Persamaan yang berada di judul ini berada di variabel sistem pengendalian manajemen, kinerja manajerial.	Untuk perbedaan yang berada di judul ini berada di variabel sistem akuntansi manajemen, desentralisasi, ketidakpastian manajemen serta objek dan tahun penelitian.
9.	Dwinarian, Asnawi dan Sanggenaf (2017)	Hasil analisis menunjukkan bahwa desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.	Persamaan yang berada di variabel ini berupa variabel sistem akuntansi manajemen, kinerja manajerial, desentralisasi	Perbedaan yang berada di judul ini berupa variabel sistem pengendalian manajemen, ketidakpastian lingkungan, komitmen organisasi, serta objek dan tahun penelitian.
10.	Soleha, Salfadri dan Ardiany (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial 2) ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial 3) sistem akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap berpengaruh terhadap kinerja manajerial.	Persamaan yang berada di judul ini pada variabel sistem pengendalian manajemen, dan ketidakpastian manajemen	Perbedaan yang berada pada judul ini pada variabel sistem akuntansi manajemen, desentralisasi, komitmen organisasi serta objek penelitian dan tahun penelitian.

Tabel 2.1 Hasil Persamaan dan Perbedaan Penelitian

11.	Setiawan, I., Titisari, K., dan Wijayanti, A. (2016)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Lorin Group, dan sistem pengendalian manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Lorin Group.	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yaitu Sistem Akuntansi Manajemen dan variabel Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial	Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada variabel Desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen organisasi serta objek dan taun penelitian .
12.	Lempas, Ilat, Sabijono (2014)	Hasil analisis menunjukan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan sebaliknya sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan.	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel Desentralisasi dan Sistem Akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial	Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada variabel Sistem pengendalian manajemen, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen organisasi serta objek penelitian dan tahun penelitian.
13.	Napitupulu, B., Amelya, L., Mafis, R. A., & alamsyah Hasan, M. (2017).	Hasil analisis penelitian ini variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Persamaan pada penelitian ini pada variabel komitmen organisasi dan kinerja manajerial	Perbedaan pada penelitian ini berada pada variabel sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, dan komitmen organisasi serta objek dan tahun penelitian.

Dengan beberapa penelitian terdahulu pada Tabel 2.1 dapat disimpulkan dalam persamaan penelitian terdahulu membuktikan bahwa persamaan dalam Metode Analisis Data yaitu dengan analisis regresi linier berganda dan memiliki kesamaan dengan penulis teliti yaitu dengan beberapa variabelnya. Dalam perbedaan ada beberapa perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penulis teliti utamanya dalam objek penelitian dan juga beberapa variabelnya yang saya teliti dengan variabel sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Wirawan (2009) menerangkan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wibowo (2010) kinerja hasil pekerjaan.

Manajer adalah individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi yang dijalankan bersama para anggota organisasi (Sule dan Saefullah, 2005). Menurut Madura (2007), manajer adalah karyawan yang bertanggung jawab untuk mengatur pekerjaan karyawan lain (bawahannya) dan membuat keputusan

bisnis penting. Jadi, manajer adalah individu yang mengatur karyawan, memastikan seluruh aktivitas dalam perusahaan dan membuat keputusan penting bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Sigilipu (2013) kinerja manajerial merupakan suatu proses kombinasi yang terus-menerus dilakukan dalam kerjasama antara seorang karyawan dan aturan langsung yang melibatkan penerapan pengharapan, serta pengertian tentang fungsi kerja karyawan. Sedangkan menurut Yuliana, Nadirsyah dan Umar Bakar (2012), “Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota sebuah organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial”

Menurut Narsa dan Yuniawati (2003) dalam Adang & Hernawati (2013) menyatakan bahwa Kinerja Manajerial adalah kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. Kinerja manajerial meliputi 8 yaitu :

1. Perencanaan, perencanaan dalam arti kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, dan pemrograman.
2. Investigasi yaitu kemampuan mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan.
3. Pengkoordinasian yaitu kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, dan hubungan dengan manajer lain.

4. Evaluasi yaitu kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.
5. Pengawasan (*supervisi*) yaitu kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan.
6. Pengaturan staf (*staffing*) yaitu kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, wawancara dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi pegawai.
7. Negosiasi yaitu kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual, tawar-menawar secara kelompok.
8. Perwakilan (*representatif*) yaitu kemampuan dalam menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personil dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memahami standard.

2.2.2 Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen adalah salah satu bidang akuntansi yang tujuan utamanya untuk menyajikan informasi yang berguna dalam satuan usaha atau organisasi tertentu untuk kepentingan internal dalam rangka melaksanakan proses manajemen yang meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (Solechan, 2007). Garrison dan Noreen (2000) menyatakan bahwa sistem akuntansi manajemen adalah akuntansi yang berkaitan dengan pengendalian operasi serta dalam pengambilan keputusan. Sistem akuntansi manajemen menggambarkan sebuah sistem yang didesain untuk menyediakan informasi untuk manajer. Sistem akuntansi manajemen merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi yang perlu diperhatikan karena diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam keberhasilan sistem pengendalian manajemen. Sistem akuntansi manajemen membantu manajer untuk mengendalikan aktivitas perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Astuti (2007) menyatakan bahwa sistem akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna. Produk yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen adalah informasi akuntansi manajemen.

Prasetyo (2006) mengemukakan sistem akuntansi manajemen merupakan salah satu mekanisme pengendalian di dalam organisasi, serta

alat yang efektif di dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai aktivitas yang bisa dilakukan. Salah satu produk yang dihasilkan sistem akuntansi manajemen adalah informasi akuntansi manajemen yang berguna untuk membantu pekerja, manajer dan eksekutif untuk membuat keputusan yang lebih baik.

Sistem akuntansi manajemen dalam organisasi merupakan berperan membantu manajer atau orang-orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengambilan keputusan. Sistem akuntansi manajemen merupakan sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi untuk pengguna internal seperti manajer, eksekutif, dan para pekerja. Sistem akuntansi manajemen secara khusus akan menerapkan teknik-teknik dan konsep yang tepat dalam pengelolaan data ekonomi historikal dan yang diproyeksikan dari satu satuan usaha untuk membantu manajemen dalam penyusunan rencana untuk tujuan-tujuan ekonomi yang rasional dan dalam membuat keputusan-keputusan rasional dengan satu pandangan ke arah pencapaian tujuan (Lempas & Sabijono, 2014)

Sistem akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian, hingga dapat diharapkan akan memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian manajemen (Lempas & Sabijono, 2014). Sistem akuntansi manajemen yaitu suatu sistem pengolahan informasi

keuangan yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan bagi kepentingan pemakai intern organisasi (Mulyadi, 1997 dalam Setyolaksono, 2013)

Chenhall dan Morris (1986) dalam Setyolaksono (2013) mengidentifikasi empat karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen yaitu sebagai berikut :

a. Broadscope

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

b. Timeliness

Informasi *timeliness* meningkatkan fasilitas sistem akuntansi manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara tepat

terhadap keputusan yang dibuat. Jadi *timeliness* mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan.

c. Aggregation

Tipe agregasi yang mengacu pada berbagai format yang konsisten dengan model keputusan formal seperti analisis *cash flow* yang didiskontokan untuk anggaran modal, simulasi dan linier programming untuk penerapan anggaran, analisis laba dan rugi dan analisis pengendalian intern.

d. Integration

Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi. Karakteristik sistem akuntansi manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh keputusan pada operasi seluruh sub unit organisasi.

2.2.3 Sistem Pengendalian Manajemen

Akuntansi manajemen mengacu kepada suatu koleksi praktis seperti penganggaran atau harga pokok produk, sementara sistem akuntansi manajemen mengacu kepada penggunaan sistematis akuntansi manajemen untuk mencapai beberapa tujuan. Sistem pengendalian manajemen merupakan suatu istilah yang luas yang meliputi sistem

akuntansi manajemen dan juga termasuk pengendalian lainnya seperti pengendalian personal atau kelompok. Pengendalian organisasional kadang-kadang digunakan dengan mengacu pada pembentukan pengendalian ke dalam aktivitas dan proses seperti pengendalian kualitas statistik dan manajemen *just-in-time*.

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu mekanisme baik secara formal maupun informal yang didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang dan pencapaian harapan serta memperoleh hasil (*output*) yang diinginkan, dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dan perilaku yang diinginkan partisipan. Sistem pengendalian manajemen didesain dan digunakan dengan tujuan untuk menentukan, mengukur dan menurunkan celah antara harapan dan kenyataan yang mungkin terjadi, serta pencapaian yang telah dicapai (Setiawan, 2016).

Sistem pengendalian manajemen menurut penelitian Rahayu (2013) adalah alat pengendalian yang baik bagi manajemen untuk mencapai tujuan tugas organisasi, guna melengkapi sistem pengendalian manajemen perlu dikemukakan hal-hal mengenai struktur pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen. Menurut Anthony dan Govindarajan yang diterjemahkan oleh F.X Kurniawan (2005) menyatakan bahwa pengendalian manajemen merupakan sebuah proses dengan para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi.

Menurut R.A Supriyono (2000), sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mulyadi & Setyawan (2001) sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan berbagai kegiatan perwujudan visi organisasi melalui misi yang telah dipilih dan mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana tersebut. Menurut Hidayah (2013) sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikator dalam penelitian ini ada empat yang telah diadopsi oleh (Fahrizal,2017).

a. Perencanaan Strategi

Perencanaan Strategi (pemrograman) adalah proses memutuskan program-program utama yang akan dilakukan organisasi dalam rangka implementasi strategi strategi dan menaksir jumlah sumber daya yang akan dialokasikan untuk tiap-tiap program jangka panjang beberapa tahun yang akan datang.

b. Penyusunan Anggaran

Penyusunan anggaran adalah proses pengoperasionalan rencana dalam bentuk pengkuantifikasian, biasanya dalam unit

moneter untuk kurun tertentu. Anggaran menunjukkan jabatan dari program dengan menggunakan informasi terkini.

c. Pelaksanaan

Selama tahun anggaran manajer melakukan program atau bagian dari program yang menjadi tanggung jawabnya. Laporan yang dibuat hendaknya menunjukkan dapat menyediakan informasi tentang program dan pusat pertanggungjawaban.

d. Evaluasi Kinerja

Kegiatan terakhir dari proses pengendalian manajemen adalah menilai kinerja manajer pusat pertanggungjawaban. Prestasi kerja pada intinya bisa dilihat dari efisien dan efektif tidaknya suatu pusat pertanggungjawaban menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.4 Desentralisasi

Desentralisasi adalah praktik pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah (Hansen dan Mowen, 1997). Desentralisasi dapat diartikan adanya pelimpahan sebagian wewenang dari pejabat terdapat di bawahnya untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terkait dengan alokasi sumber daya dan pelayanan jasa terhadap masyarakat (Miah dan Mia, 1996).

Menurut Mardiasmo (2002) desentralisasi tidak hanya berarti pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat ke pemerintah yang lebih luas tetapi juga pelimpahan beberapa wewenang pemerintahan ke pihak

swasta dalam bentuk privatisasi. Menurut UU No. 32 Tahun 2004 desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintah oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusannya dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dapat disimpulkan bahwa desentralisasi adalah seberapa jauh manajemen di level yang lebih tinggi memperbolehkan manajemen di level yang lebih rendah mengambil keputusan secara independen.

Menurut Mia dan Mia (1996), indikator yang digunakan untuk mengukur desentralisasi adalah :

1. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah keuangan (seperti penggantian dan pengadaan peralatan kantor, dll)
2. Pengambilan keputusan terkait dengan permasalahan operasional (seperti pembelian alat tulis kantor dll)
3. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelatihan dan peningkatan dan peningkatan mutu staf serta karyawan
4. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pergeseran dana yang telah dianggarkan pada suatu rekening untuk dialihkan ke rekening yang lain
5. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengalokasian sumber daya manusia (seperti pemberian promosi, hukuman, dll)

2.2.5 Ketidakpastian Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan diidentifikasi sebagai variabel kontekstual dalam sistem akuntansi. Namun dalam kondisi yang tidak pasti proses perencanaan dan pengendalian akan menjadi lebih sulit dan banyak menghadapi masalah ada kejadian di masa yang akan datang sulit untuk diperkirakan (Duncan,1997).

Luthans (2015) menjelaskan bahwa ketidakpastian lingkungan yaitu kondisi dimana seseorang yang bertujuan untuk memprediksi situasi di sekitarnya yang mengakibatkan dirinya melakukan suatu tindakan untuk menghadapi ketidakpastian tersebut. Chenhall dan Morris dalam Nurmala (2014) menegaskan bahwa ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan sebagai faktor prediksi yang penting, prediksi tersebut dapat terjadi ataupun tidak sehingga prediksi tersebut dapat menjadikan proses perencanaan dan kontrol lebih sulit. Aktivitas perencanaan akan terganggu apabila top manajemen tidak dapat memprediksi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang sama dengan aktivitas kontrol yang dilakukan perusahaan dapat dipengaruhi oleh ketidakpastian tersebut.

Watson (1975) dalam Gudono (1999), menyatakan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi mengarahkan ke mekanisme yang akan mendukung struktur organisasi. Disamping itu semakin tinggi pengaruh ketidakpastian lingkungan, semakin membutuhkan informasi yang berkarakteristik sistem informasi akuntansi yang memungkinkan para

manajer mempunyai peran yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan lebih bertanggung jawab terhadap unit kerja yang dipimpinnya.

Suasana ketidakpastian lingkungan seorang manajer mengalami kesulitan dalam situasi ketidakpastian karena peristiwa yang akan datang tidak dapat diprediksi. Keadaan ketidakpastian lingkungan tinggi diperlukan informasi dengan cakupan luas, informasi yang tepat waktu, informasi terintegrasi dan informasi tersegregasi.

2.2.6 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Individu yang memiliki ikatan emosional akan memicu tumbuhnya komitmen organisasional akan berusaha mencapai tujuan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Jika komitmen telah dibuat oleh individu maka ia akan memberikan usaha yang maksimal untuk kepentingan perusahaan. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Bila individu memiliki komitmen yang tinggi, biasanya mereka akan lebih memperhatikan kelangsungan organisasi serta berusaha mengarahkan organisasi menjadi lebih baik dimasa mendatang sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja manajerial perusahaan. Sebaliknya, apabila individu memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah serta mementingkan diri sendiri, maka ia tidak akan memiliki niat untuk memajukan organisasi sehingga memajukan organisasi sehingga memungkinkan tidak tercapainya

kepuasan kerja dan peningkatan kinerja manajerial perusahaan (Sulijaya & Nuraini, 2015). Luthan dalam Sutrisno (2010) menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam satu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur variabel ketidakpastian lingkungan (Adelia, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Ketidakpastian Keadaan (*stateuncertainty*)

Jika seseorang merasa bahwa lingkungan tersebut tidak dapat diprediksi, artinya seseorang tidak paham bagaimana komponen lingkungan akan mengalami perubahan. Seorang manajer dapat merasa tidak pasti terhadap tindakan apa yang harus dilakukan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang relevan, seperti perubahan teknologi, budaya dan lain sebagainya.

2. Ketidakpastian Pengaruh (*effectuncertainty*)

Berkaitan dengan ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi pengaruh lingkungan. Ketidakpastian pengaruh ini meliputi sifat, kedalaman, dan waktu. Seseorang tersebut berada dalam ketidakpastian pengaruh, bila ia merasa tidak pasti terhadap bagaimana suatu peristiwa berpengaruh terhadap sifat, seberapa jauh peristiwa tersebut berpengaruh (kedalaman) dan kapan pengaruh tersebut akan sampai pada organisasi (waktu).

Ketidakpastian pengaruh atas peristiwa yang terjadi pada masa mendatang akan menjadi lebih menonjol jika ketidakpastian keadaan lingkungan sangat tinggi di masa yang akan datang.

3. Ketidakpastian Respon (*responseuncertainty*)

Adalah usaha untuk memahami pilihan respon apa yang tersedia bagi organisasi dan manfaat dari tiap-tiap respon yang akan dilakukan. Dengan 24 demikian, ketidakpastian respon didefinisikan sebagai ketiadaan pengetahuan tentang pilihan respon dan ketidakmampuan untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin timbul sebagai akibat pilihan respon.

Ada tiga komponen organisasional yang dikemukakan oleh Robbins (2008) adalah :

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

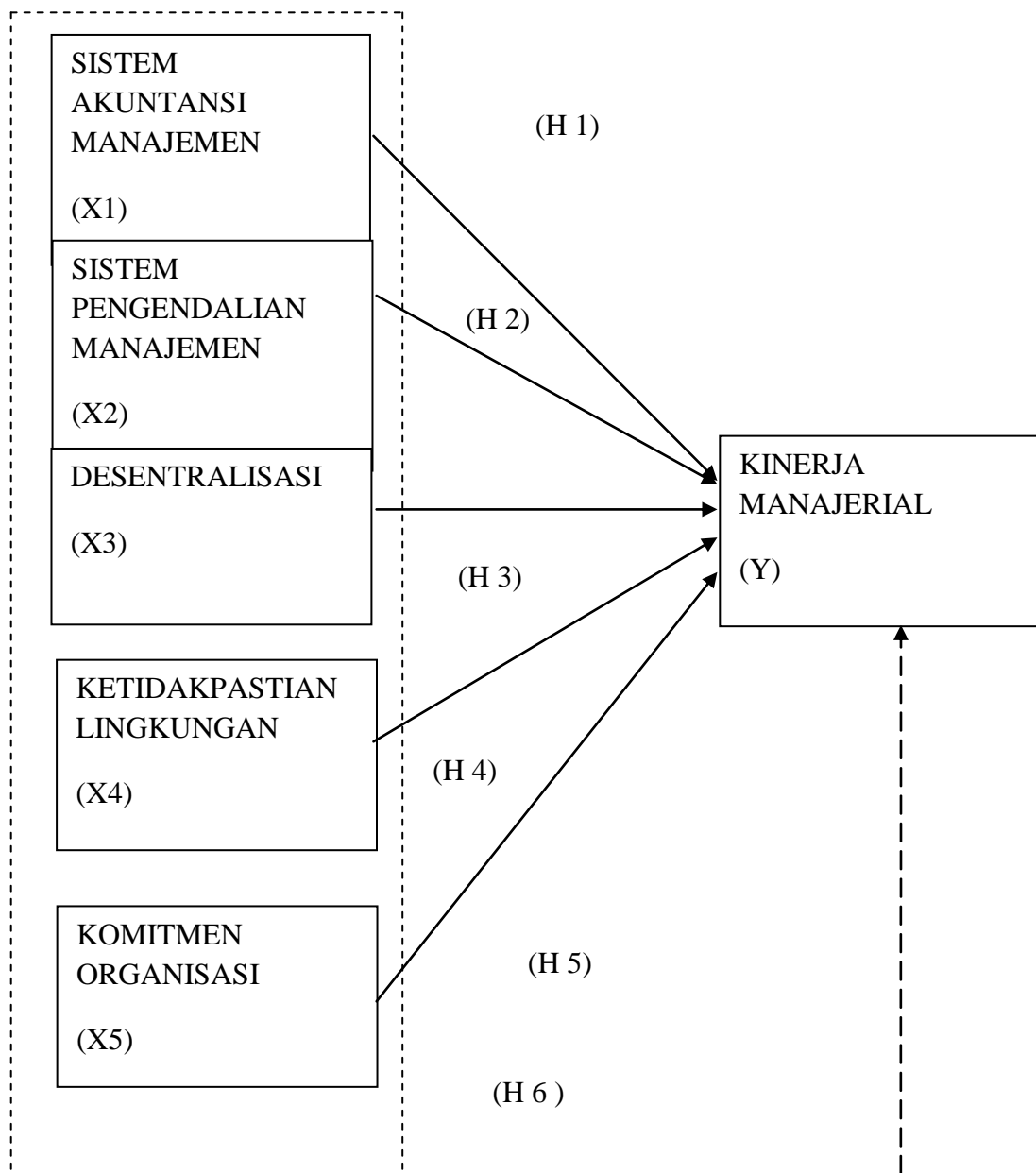
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
- c. Karakteristik Struktur, misalnya besar/ kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah lulus puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disusun berdasarkan tinjauan teori yang merupakan sumber utama dalam suatu penelitian. Model penelitian menggambarkan dasar dari penelitian ini. Dari **Gambar 2.1** dapat terlihat variabel independen yang akan diuji adalah sistem akuntansi manajemen (X1), sistem pengendalian manajemen (X2), desentralisasi (X3), ketidakpastian lingkungan (X4), dan komitmen organisasi(X5), sedangkan variabel dependen yang akan diuji adalah kinerja manajerial (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen secara parsial dan simultan di *Showroom* Kharisma Mobil Jember.



Keterangan :

————— : Parsial

- - - - - : Simultan

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara tentang bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis ini diperkuat dengan hasil penelitian atau jurnal yang terdahulu dan teori yang mendasari.

a. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem akuntansi manajemen merupakan topik yang sangat menarik dalam penelitian bidang akuntansi khususnya akuntansi manajemen. Karakteristik sistem akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang sangat berguna untuk membantu para manajer organisasi dalam pengambilan keputusan yang ada akhirnya dapat lebih meningkatkan kinerja manajerial.

Mia dan Channel dalam Mulyaningtyas (2008) mengemukakan bahwa jika para manajer menggunakan informasi yang disediakan oleh sistem akuntansi manajemen maka para manajer tersebut dapat melaksanakan hal yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan dan perbaikan dalam kinerjanya.

Faktor-faktor potensial yang dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran untuk menghubungkan antara sistem akuntansi manajerial dengan kinerja manajerial adalah didasarkan pada kepercayaan bahwa para manajer memahami sifat pekerjaannya (Mulyaningtyas, 2008). Dengan kata lain memahami sifat pekerjaannya, maka mereka dapat mempertimbangkan

bagaimana caranya menggunakan informasi agar dapat lebih bermanfaat merek dan melaksanakan pekerjaan yang efektif. Diharapkan bahasa dengan menggunakan informasi yang disediakan, manajer dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja manajerial. Menurut Sianipar (2018), Putri (2017), Nafida (2018) yang memiliki kesamaan dalam sistem sistem akuntansi manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial

b. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu mekanisme baik formal maupun informal yang didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang pencapaian harapan output yang diinginkan dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dan perilaku yang diinginkan sehingga sistem pengendalian manajemen yang akan menurunkan ketidakpastian dan berkontribusi pada pengambilan keputusan dimana kemudian akan meningkatkan kinerja manajerial (Setiawan, 2016). Bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, artinya jika sistem pengendalian manajemen dijalankan dengan baik, akan mempengaruhi kinerja manajerial.

Sistem pengendalian manajemen memberikan peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Gagalnya penerapan sistem pengendalian

manajemen akan memberikan dampak yang besar bagi sebuah perusahaan misalnya kerugian keuangan yang sangat besar, rusaknya reputasi perusahaan, dan berakhir pada kegagalan organisasi (Merchant dan Van der Stede (2007). Peningkatan sistem pengendalian manajemen maupun menyediakan informasi dalam struktur komunikasi yang memadai sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang ditunjang oleh informasi-informasi yang akurat menjadikan kinerja manajer mampu mengambil langkah antisipasi dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasionalnya sehingga kinerja manajerial akan lebih baik. Dengan demikian dapat diprediksikan bahwa sistem pengendalian manajemen akan berimplikasi terhadap pada peningkatan kinerja manajerial. Menurut penelitian Hinaya (2018), Putri (2017), Nafida (2018), dan Putra (2020) yang memiliki persamaan dalam variabel sistem pengendalian manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial.

c. Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Williamson (1975) dalam Miah dan Mia (1996) menyatakan bahwa desentralisasi dalam pengambilan keputusan memiliki implikasi dalam pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Desentralisasi dalam pengambilan keputusan ditujukan untuk meningkatkan kinerja manajer dengan cara mendorong manajer untuk mengembangkan potensinya

(Chenhall Dan Morris, 1986). Davis dan Newstrom (1985) dalam Soobaroyen dan Poorundersing (2008) mendukung bahwa desentralisasi akan meningkatkan kinerja manajerial. Dari beberapa penelitian tersebut maka desentralisasi memberikan efek positif terhadap kinerja manajerial. Selain penelitian tentang desentralisasi terdapat penelitian lainnya yang berfokus pada variabel sentralisasi, Miah dan Mia (1996) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa sentralisasi berhubungan negatif dengan kinerja manajerial. Menurut penelitian Putri (2017), Nafida (2018), Ardhani (2018) yang memiliki persamaan dalam penelitian pengaruh terhadap kinerja manajerial. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

d. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajemen

Individu akan mengalami ketidakpastian lingkungan yang tinggi jika merasa lingkungan tidak dapat diprediksi dan tidak dapat memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi akan meningkatkan kinerja manajerial yang semakin baik (Retno,2005). Penelitian yang dilakukan oleh Dwiandra (2012) yang menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Sehingga dapat ditarik dugaan sementara bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Menurut penelitian Nafida (2018), Ardhani (2018), dan Soleha, Salfadri, Ardiany (2018) yang memiliki persamaan

variabel desentralisasi yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : Ada pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial.

e. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi juga merupakan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Individu yang memiliki ikatan emosional dan memacu timbulnya komitmen organisasional akan berusaha mencapai tujuan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Jika komitmen telah dibuat oleh individu maka ia akan memberikan usaha yang maksimal untuk kepentingan perusahaan. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan.

Bila individu memiliki komitmen yang tinggi, biasanya mereka akan lebih memperhatikan kelangsungan organisasi serta berusaha mengarahkan organisasi serta berusaha mengarahkan organisasi menjadi lebih baik dimasa mendatang sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja manajerial perusahaan. Sebaliknya, apabila individu memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah serta mementingkan diri sendiri, maka ia tidak akan memiliki niat untuk memajukan organisasi sehingga memungkinkan tidak tercapainya kepuasan kerja dan peningkatan kinerja manajerial perusahaan (Sulijaya & Nuraini, 2015).

Luthan dalam Sutrisno (2010) menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam satu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi. Menurut Sianipar (2018), Ardhani (2018) yang memiliki persamaan variabel ketidakpastian lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

f. Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial.

Menurut Robbins dan Judge dalam Susanto (2016) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menurut Ivancevich (2007) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi.

Penelitian Setyolaksono (2013) menemukan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Pada penelitian Nurhayono (2016) menemukan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial. Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa

desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Duncan,1997 dalam Prasetyo, 2002 menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian Ridwan & Fitri (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6 : Ada pengaruh Sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja manajerial.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yang digunakan adalah *Showroom* Kharisma Mobil Jember. Berlokasi di Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. *Showroom* Kharisma Mobil ini menyediakan berbagai macam kendaraan roda empat, *Showroom* Kharisma Mobil tidak hanya menjual tetapi juga mempersilahkan bagi orang yang ingin menjual kendaraan roda empatnya di *Showroom* Kharisma Mobil juga bersedia untuk menampung dengan kesepakatan yang akan di sepakati.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan *Showroom* Kharisma Mobil yang terdiri dari pemilik *showroom* (owner), manajer, administrasi, marketing, pembantu umum yang total jumlahnya 28 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi terbatas

maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini mengambil sampel jenuh. Sampel jenuh adalah keseluruhan populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Pada *Showroom Kharisma Mobil* ini berjumlah 28 orang, yang terdiri dari 1 manajer, 7 marketing, 4 administrasi, 3 *accounting*, 5 *staff* marketing, 5 teknisi mesin, 3 teknisi interior dan eksterior.

3.3 Identifikasi Variabel

1. Variabel Dependen (Y)
 - Kinerja Manajerial
2. Variabel Independen (X)
 - Sistem Akuntansi Manajemen (X1)
 - Sistem Pengendalian Manajemen (X2)
 - Desentralisasi (X3)
 - Ketidakpastian Lingkungan (X4)
 - Komitmen Organisasi (X5)

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai (Kuncor, 2013). Sebagian besar ahli mendefinisikan variabel penelitian sebagai kondisi-kondisi yang telah dimanipulasi, dikontrol, atau diobservasi oleh seorang peneliti dalam sebuah penelitian. Sebagian ahli juga mendefinisikan bahwa yang dinamakan variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

3.4.1 Kinerja Manajerial (Y)

Menurut Mangkunegara (2005) yang dikutip oleh Sigilipu (2013) kinerja manajerial merupakan suatu proses kombinasi yang terus-menerus dilakukan dalam kerjasama antara seorang karyawan dan aturan langsung yang melibatkan penerapan pengharapan, serta pengertian tentang fungsi kerja karyawan. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan keefektifan perusahaan. Menurut Narsa dan Yuniawati (2003) dalam Adang & Hernawati (2013) menyatakan bahwa Kinerja Manajerial adalah kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. Kinerja manajerial meliputi 8 yaitu :

1. Perencanaan, perencanaan dalam arti kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan,

penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, dan pemrograman.

2. Investigasi yaitu kemampuan mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan.
3. Pengkoordinasian yaitu kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, dan hubungan dengan manajer lain.
4. Evaluasi yaitu kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.
5. Pengawasan (*supervisi*) yaitu kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan.
6. Pengaturan staf (*staffing*) yaitu kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, wawancara dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi pegawai.
7. Negosiasi yaitu kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa,

menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual, tawar-menawar secara kelompok.

8. Perwakilan (*representatif*) yaitu kemampuan dalam menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personil dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memahami standard.

3.4.2 Sistem Akuntansi Manajemen (X1)

Sistem Akuntansi manajemen merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan informasi akuntansi manajemen. Rudianto (2013) menjelaskan bahwa pengertian akuntansi manajemen adalah sistem akuntansi dimana informasi yang dihasilkannya ditujukan kepada pihak-pihak internal organisasi, seperti manajer keuangan, manajer produksi, manajer pemasaran, dan sebagainya guna pengambilan keputusan internal organisasi. Menurut Hansen dan Mowen (2006) akuntansi manajemen merupakan alat untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam merencanakan, mengendalikan, dan mengambil keputusan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan informasi akuntansi manajemen dibagi

menjadi empat. Keempat indikator diadopsi dari peneliti terdahulu (Meisti, 2014). Indikator dalam variabel ini adalah :

1. Informasi *Broad Scope*
2. Informasi *Timelines*
3. Informasi *Aggregation*
4. Informasi *Integration*

3.4.3 Sistem Pengendalian Manajemen (X2)

Menurut Halim (2009) suatu proses pengendalian manajemen terutama berkaitan dengan perilaku. Proses ini melibatkan interaksi antara manajer dan manajer bawahannya. Pengukuran sistem pengendalian manajemen menggunakan skala nominal dengan teknik pengukuran skala likert. Indikator dalam penelitian ini ada empat yang telah diadopsi oleh (Fahrizal,2017).

1. Perencanaan Strategi
2. Penyusunan Anggaran
3. Pelaksanaan
4. Evaluasi Kinerja

3.4.4 Desentralisasi (X3)

Sodikin (2015) berpendapat bahwa desentralisasi adalah pendelegasian wewenang kepada manajer yang arusnya lebih rendah. Desentralisasi dalam bentuk pendistribusian otoritas pada manajemen yang lebih rendah diperlukan karena semakin kompleksnya kondisi

administratif, tugas, dan tanggung jawab. Dengan pendelegasian wewenang maka akan membantu meringankan beban manajemen yang lebih tinggi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur desentralisasi sebagai berikut :

1. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah keuangan (seperti penggantian dan pengadaan peralatan kantor, dll)
2. Pengambilan keputusan terkait dengan permasalahan operasional (seperti pembelian alat tulis kantor, dll)
3. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelatihan dan peningkatan mutu staf serta karyawan
4. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pergeseran dana yang telah dianggarkan pada suatu rekening untuk dialihkan ke rekening yang lain.
5. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengalokasian sumber daya manusia (seperti pemberian promosi, hukuman, dll)

3.4.5 Ketidakpastian Lingkungan (X4)

Duncan (1972) mendefinisikan ketidakpastian lingkungan sebagai ketidakmampuan individu untuk menilai probabilitas seberapa besar keputusan yang telah dibuat akan gagal atau berhasil yang disebabkan karena kesulitan untuk memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi. Ketidakpastian lingkungan dapat dinilai sebagai situasi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memprediksi situasi sehingga

mencoba untuk melakukan sesuatu untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan tersebut. Ketidakpastian lingkungan diidentifikasi sebagai faktor penting karena situasi ini dapat menyulitkan manajer dalam proses perencanaan dan pengendalian. Indikator untuk mengukur variabel ketidakpastian lingkungan (Adelia, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Ketidakpastian Keadaan (*stateuncertainty*)
2. Ketidakpastian Pengaruh (*effectuncertainty*)
3. Ketidakpastian Respon (*responseuncertainty*)

3.4.6 Komitmen Organisasi (X5)

Menurut Nur Faizzah dalam Sulijaya (2015) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu rasa kepercayaan yang kuat terhadap organisasi yang menimbulkan rasa kepercayaan yang kuat terhadap organisasi yang menimbulkan rasa ketersediaan untuk berusaha melakukan yang terbaik demi kemajuan organisasi. Ada tiga indikator yang diadopsi dari (Fatimah, 2017).

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah dalam mencari, mencatat dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai bentuk data yang ada di lapang (Sugiyono,2017). Menurut (Widagdo, Dimiyati,

Handayani 2021) menjelaskan bahwa pengumpulan data adalah bagian dari kegiatan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dari sampel atau objek penelitian yang telah dipilih. Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang harus dirumuskan. Variabel independen diukur menggunakan skala *likert* mulai poin 1 yang menyatakan sangat tidak setuju sampai dengan poin 5 yang menyatakan sangat setuju. Dalam penelitian ini dalam mengumpulkan data ada beberapa metode, yaitu sebagai berikut :

3.5.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya karyawan *Showroom* Kharisma Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember.

3.5.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini melakukan wawancara langsung kepada karyawan *Showroom* Kharisma yang berada di Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember.

3.5.3 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Variabel independen diukur menggunakan skala *likert* mulai poin 1 yang menyatakan sangat tidak setuju sampai dengan poin 5 yang menyatakan sangat setuju.

3.5.4 Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah pengumpulan data dengan menggunakan atau mengambil data-data yang berhubungan dengan penelitian yang dapat menunjang penelitian secara teoritis melalui buku literatur dan jurnal-jurnal ekonomi dan akuntansi.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Menurut Indriantoro dalam Setyani (2015) penelitian deskriptif merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa: frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus), dispersi (deviasi standar dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Data ini merupakan data primer maka uji kualitas data penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji validitas

Dalam penelitian ini uji validitas, yaitu digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau handal jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Koefisien validitas akan dicari mengkorelasikan setiap skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menemukan apakah kuesioner tetap konsisten jika digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala dengan alat ukur yang sama. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011). Jika validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula

reliabilitas pengukuran. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel.

Tabel 2.1 Kriteria Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,81 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,61 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,41 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,21 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,21$	Sangat Rendah
(Arikunto, 2010:75)	

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Cara yang digunakan untuk mengetahui normalitas adalah dengan

menggunakan uji *Nonparametric Test One Sample Kolmogorov Smirnov* (1-Sample K-S). Uji *Kolmogorov Smirnov* ini memiliki pengujian nilai residual yang lebih akurat jika dibandingkan dengan normal *probability plot* jika jumlah sedikit.

Uji asumsi klasik normalitas seringkali disalah artikan bahwa semua variabel harus memiliki distribusi normal. Uji asumsi klasik normalitas ditentukan adalah nilai residual dan regresi itu harus berdistribusi normal dengan cara menguji nilai residual dari persamaan regresi tersebut. Apabila angka signifikan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 data tidak berdistribusi normal (Ghozali,2011).

2. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi atau hubungan antara variabel sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi pada kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember. Menurut Ghozali (2013) Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya variabel independen yang menyerupai antar variabel independen dalam suatu model. Uji ini digunakan untuk menghindari kesamaan dalam proses pengambilan keputusan terhadap pengaruh uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Cara melihat adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut.

- a. Besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*), suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai $VIF < 10$.
- b. Besarnya nilai dalam suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu *Tolerance* $> 0,1$

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

- a. telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sanusi dalam Setyani (2015), regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial

α = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

X1 = Sistem Akuntansi Manajemen

X2 = Sistem Pengendalian Manajemen

X3 = Desentralisasi

X4 = Ketidakpastian Lingkungan

X5 = Komitmen Organisasi

e = Kesalahan regresi (*regression error*)

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Firdaus (2019) ciri-ciri dari R^2 adalah bahwa R^2 merupakan fungsi yang menarik (*non decreasing function*) dari variabel-variabel bebas yang mencakup dalam persamaan regresi linier berganda. Makin banyak variabel yang tercakup dalam model, makin menaik fungsi

tersebut, artinya makin besar R^2 Tersebut. Jadi, setiap penambahan variabel bebas dalam model akan memperbesar nilai R^2 . Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 (independen) terhadap variabel Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan :

3.7.1 Uji t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi linier berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi dalam Setyani, 2015). Pada penelitian ini, untuk mengetahui kekuatan model, maka dilakukan suatu uji untuk menguji signifikansi variabel independen secara individual (*parsial*) terhadap variabel dependen (Indriantoro dalam Setyani, 2015). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji t dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada *output* hasil SPSS. Pada penelitian ini kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

- a. Bila tingkat signifikan ($\text{Sig} < 0,05$), maka H_0 diterima dan H_0 ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila tingkat signifikan ($\text{Sig} > 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji F

Uji F menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya. Menurut Latan dalam Setyani (2015), kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- a. Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($\text{Sig} \leq 0,05$), maka hipotesis dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($\text{Sig} \geq 0,05$), maka hipotesis diterima, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

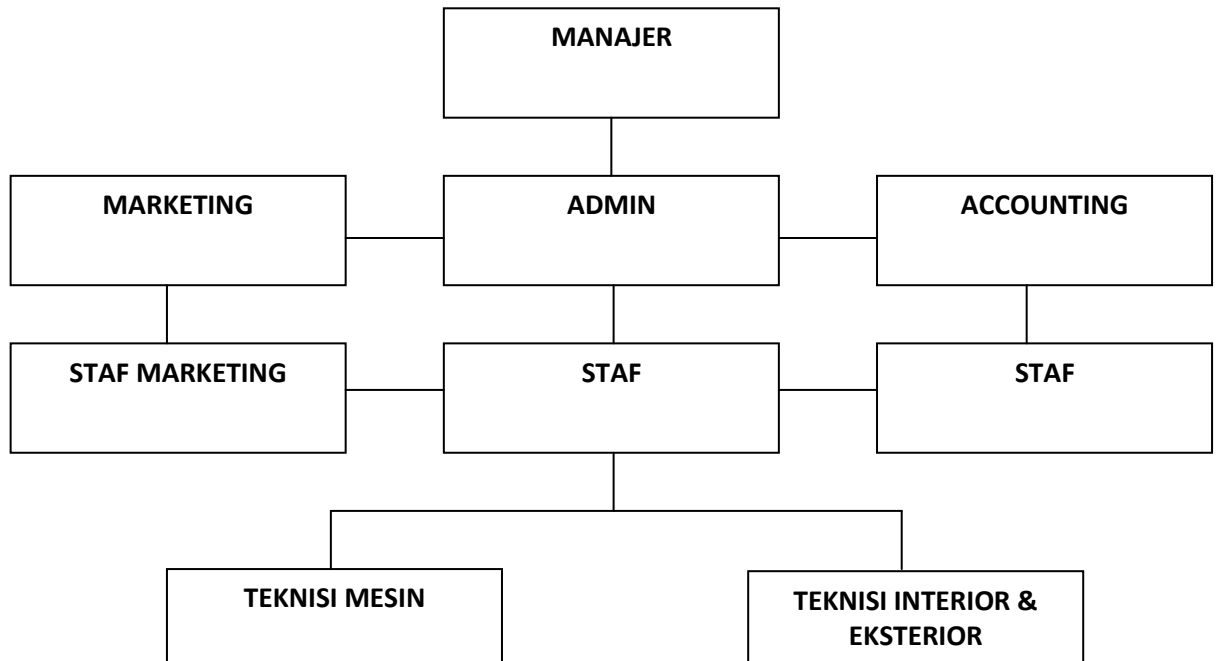
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah berdirinya *showroom* kharisma mobil ini berawal dari seorang wiraswasta yang bernama Yogi Prayoga pada tahun 2009. Berlokasi di Jalan Hayam Wuruk No. 5, Gerdu, Sempusari, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131. Berkat usaha dari beliau yang merintis dari awal, dari karyawan yang hanya 3 orang dan sekarang sudah menjadi 28 orang.

Dengan perkembangan jaman *Showroom* Kharisma Mobil ini mengalami perkembangan yang terus naik dari tahun ke tahun, saat ini *Showroom* Kharisma Mobil memiliki stok mobil bekas 10-20 unit setiap bulannya. *Showroom* Kharisma Mobil ini mengutamakan kualitas mobil yang mereka jual serta kejelasan surat-surat kepemilikan mobil tersebut, dan juga *Showroom* Kharisma Mobil memberikan pelayanan dan service yang baik untuk konsumen yang membuat bertambahnya pelanggan yang mencari mobil di *Showroom* Kharisma Mobil. Berikut struktur organisasi yang berada di *Showroom* Kharisma Mobil



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Showroom Kharisma Mobil

Visi *Showroom* Kharisma Mobil Jember adalah sebagai berikut; “Memajukan usaha *showroom* tersebut menjadi besar dengan membuka cabang”. Misi *Showroom* Kharisma Mobil adalah sebagai berikut; “memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen sehingga tertarik untuk berlangganan mobil di *Showroom* Kharisma Mobil Jember. Sehingga suatu saat konsumen tersebut akan membawa teman, kerabat serta keluarga untuk menjadi konsumen di *Showroom* Kharisma Mobil.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Responden adalah orang atau subjek yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan sebagai landasan dalam penelitian. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 responden. Responden dalam pengambilan data ini adalah karyawan pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember.

4.1.2.1 Hasil Pemilihan Sampel Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan *Showroom* Kharisma Mobil Jember. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 28 kuesioner dan diisi sebanyak 28 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah
Manajer	1 orang
Marketing	7 orang
Administrasi	4 orang
Accounting	3 orang
Staff Marketing	5 orang
Teknisi Mesin	5 orang
Teknisi Interior dan Eksterior	3 orang
Jumlah	28 orang

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah seluruh karyawan *Showroom* Kharisma Mobil Jember sebanyak 28 responden, yang merupakan sampel pada penelitian ini terdiri dari bagian manajer, marketing, administrasi, *accounting*, staff marketing, teknisi mesin, teknisi interior dan eksterior.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang menjadi sampel pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yang digolongkan menjadi laki-laki dan perempuan. Berikut Tabel 4.2 distribusi jenis kelamin responden :

Tabel 4.2
Distribusi Jenis Kelamin Responden

NO	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	16	57%
2	Perempuan	12	43%
	Jumlah	28	100%

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil dari penyebaran kuesioner jumlah responden 28 karyawan, diperoleh data responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 karyawan dan perempuan berjumlah 12 karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan karena di perusahaan lebih banyak membutuhkan laki-laki.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan penelitian yang menjadi sampel dalam penelitian ini, diperoleh data responden berdasarkan umur, berikut Tabel 4.3 distribusi responden berdasarkan umur responden.

Tabel 4.3
Distribusi Umur Responden

NO	Umur	Jumlah	Presentase %
1	21-30	9	32 %
2	31-40	13	47 %
3	41 keatas	6	21 %
Jumlah		28	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 28 karyawan, diperoleh data responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 9 karyawan atau sebanyak 32%, umur 31-40 tahun berjumlah 13 karyawan atau sebanyak 47%, dan umur 41 tahun keatas berjumlah 6 karyawan atau sebanyak 21%, maka dapat diambil kesimpulan mayoritas yang bekerja di perusahaan berusia 31-40 tahun sebanyak 47%. Hal ini disebabkan karena rata-rata yang berusia 31-40 tahun memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan usia tersebut dapat disebut usia produktif rata-rata seorang karyawan.

4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap sampel dalam penelitian ini, responden dibedakan berdasarkan tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan dibagi 2 yaitu

Tabel 4.4
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

NO	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SMA	22	78%
2	S1	6	22%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil penyebaran kuesioner yang berjumlah 28 orang, diperoleh data responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 33 orang atau sebanyak 78 %, S1 berjumlah 9 orang atau sebanyak 22%. Hal ini disebabkan karena syarat umum untuk melamar pekerjaan pada perusahaan tersebut adalah SMA.

4.1.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap sampel dalam penelitian ini, lama bekerja digolongkan menjadi 2-4 tahun, 5-7 tahun, 8-10 tahun. Berikut Tabel 4.5 distribusi berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.5
Distribusi Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	2-4 tahun	8	29%
2	5-7 tahun	14	50%
3	8-10 tahun	6	21%
Jumlah		28	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa responden yang memiliki lama kerja terbanyak yaitu 5-7 tahun sebanyak 14 karyawan atau sebanyak 50%. Kemudian 2-4 tahun berjumlah 8 karyawan atau sebanyak 29% dan tahun 8-10 tahun berjumlah 6 karyawan atau sebanyak 21%. Hal ini disebabkan karena yang memiliki lama kerja 5-7 tahun lebih banyak karena di usia tersebut bisa dibidang usia produktif untuk bekerja.

4.1.7 Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan diperoleh hasil tanggapan responden mengenai variabel sikap terhadap perilaku Tabel 4.11 seperti berikut :

Tabel 4.11
Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Variabel Y

Pernyataan	Keterangan					Mode
	SS	S	N	TS	STS	
1. Perencanaan	15	7	6	0	0	15(SS)
2. Investasi	15	7	6	0	0	15(SS)
3. Koordinasi	15	6	7	0	0	15(SS)
4. Evaluasi	17	5	5	1	0	17(SS)
5. Supervisi	13	10	5	0	0	13(SS)
Staffing	13	8	7	0	0	13(SS)

6.						
Negoisasi	14	8	6	0	0	14(SS)
7.						
Representasi	16	6	6	0	0	16(SS)
8.						

Sumber :Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil skor masing-masing pernyataan yang terkait dengan variabel Kinerja Manajerial (Y) didominasi dengan jawaban Sangat Setuju (SS). Hal ini menjelaskan bahwa Showroom Kharisma Mobil Jember telah menerapkan Kinerja Manajerial dalam mengelola kinerja setiap karyawannya dengan melihat kepuasan karyawan terhadap system yang digunakan. Dalam variabel ini dari setiap pernyataan dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling tinggi adalah pernyataan keempat (4) yaitu puas menggunakan Kinerja Manajerial itu telah membantu dan mempermudah pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi sehingga dengan hal ini dapat menimbulkan kepuasan tersendiri diperoleh setiap karyawan dan tentu hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Manajerial.

4.1.8 Variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X1)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan diperoleh hasil tanggapan responden mengenai variabel sikap terhadap perilaku pada Tabel 4.6 seperti berikut :

Tabel 4.6
Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Variabel X1

Pernyataan	Keterangan					Mode
	SS	S	N	TS	STS	
SCOPE						
1	10	9	9	0	0	10 (SS)
2	7	14	7	0	0	14(S)
3	8	12	8	0	0	12(S)
TIMELINESS						
4	10	10	7	1	0	10(S)
5	9	11	8	0	0	11(S)
AGGREGATION						
6	11	8	8	1	0	11(SS)
7	10	11	6	1	0	11(S)
8	13	10	5	0	0	13(SS)
INTEGRATION						
9	13	9	5	1	0	13(SS)
10	13	9	6	0	0	13(SS)
11	11	12	3	2	0	12(S)

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil skor dari masing-masing pernyataan yang terkait dengan variable Sistem Akuntansi Manajemen (X1) di dominasi dengan jawaban Sangat Setuju (SS). Hal ini menjelaskan bahwa *Showroom* Kharisma Mobil Jember telah menerapkan prinsip kemampuan teknik personal dalam menjalankan tugas yang dikerjakan atau mengoperasikan sistem sesuai dengan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang karyawan. Dalam

variabel ini dari setiap pernyataan dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling tinggi adalah pernyataan kedua (2) yaitu mengetahui tentang informasi perhitungan kemungkinan terjadi suatu peristiwa di masa yang akan datang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan Showroom Kharisma Mobil Jember telah mengetahui dengan jelas bagaimana sistem seharusnya digunakan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja dari setiap masing-masing personal yang ada di *Showroom Kharisma Mobil Jember*.

4.1.9 Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X2)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan diperoleh hasil tanggapan responden mengenai variabel sikap perilaku pada Tabel 4.7 seperti berikut :

Tabel 4.7
Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Variabel X2

Pertanyaan	Keterangan					Mode
	SS	S	N	TS	STS	
Perencanaan Strategis						
1	11	8	8	1	0	11 (SS)
2	10	9	9	0	0	10(SS)
Penyusunan Anggaran						
3	14	7	7	0	0	14(SS)
4	10	11	7	0	0	11(S)
Pelaksanaan						

5	12	8	8	0	0	12(SS)
6	12	8	8	0	0	12(SS)
Evaluasi Kinerja						
7	11	9	8	0	0	11(S)
8	9	9	10	0	0	10(N)

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil skor dari masing-masing pernyataan yang terkait dengan variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X2) didominasi dengan jawaban Sangat Setuju (SS). Hal ini menunjukkan bahwa Showroom telah menerapkan Sistem Pengendalian Manajemen dalam melaksanakan pengelolaan. Dalam variabel ini setiap pernyataan dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling tinggi adalah pernyataan ketiga (3). Dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen dalam menganggarkan selalu mempertimbangkan kondisi pada bagian kebutuhan staff di *Showroom* Kharisma Mobil Jember.

2.1.10 Variabel Desentralisasi

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan diperoleh hasil tanggapan responden mengenai variabel sikap terhadap perilaku pada Tabel 4.8 seperti berikut :

Tabel 4.8
Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Variabel X3

Pernyataan	Keterangan					Mode
	SS	S	N	TS	STS	
1	12	9	7	0	0	12(SS)
2	14	7	7	0	0	14(SS)
3	9	12	7	0	0	12(S)
4	15	7	6	0	0	15(SS)
5	14	7	6	1	0	14(SS)

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil skor dari masing-masing pernyataan yang terkait dengan variabel Desentralisasi (X3) didominasi dengan jawaban Sangat Setuju (SS). Hal ini menjelaskan bahwa *Showroom* Kharisma Mobil Jember telah menerapkan prinsip Desentralisasi dalam menjalankan pekerjaan yang dikerjakan. Dalam variabel ini dari setiap pernyataan dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling tinggi adalah pernyataan keempat (4) yaitu seorang karyawan memiliki wewenang untuk menentukan prioritas kegiatan yang akan dilaksanakan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di *Showroom* Kharisma Mobil Jember mengetahui dan memahami setiap tugas yang diberikan oleh atasannya yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi cepat dan tepat.

2.1.11 Variabel Ketidakpastian Lingkungan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan diperoleh hasil tanggapan responden mengenai variabel sikap perilaku pada Tabel 4.9 seperti berikut :

Tabel 4.9
Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Variabel X4

Pernyataan	Keterangan					Mode
	SS	S	N	TS	STS	
1	12	11	5	0	0	12(SS)
2	15	6	6	1	0	15(SS)
3	14	8	6	0	0	14(SS)
4	13	11	4	0	0	13(SS)
5	13	9	6	0	0	13(SS)

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil skor dari masing-masing pernyataan yang terkait dengan variabel Ketidakpastian Lingkungan (X4) didominasi dengan jawaban Sangat Setuju (SS). Hal ini menjelaskan bahwa *Showroom* Kharisma Mobil Jember telah menerapkan prinsip Ketidakpastian Lingkungan dalam menjalankan tugasnya. Dalam variabel ini dari setiap pernyataan dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling tinggi adalah pernyataan kedua (2) yaitu bahwa karyawan memiliki informasi penting untuk membuat keputusan di perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di *Showroom* Kharisma Mobil Jember mengetahui informasi yang ada di perusahaan tersebut untuk membuat suatu keputusan yang tepat.

4.1.12 Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan diperoleh hasil tanggapan responden mengenai variabel sikap terhadap perilaku pada Tabel 4.10 seperti berikut :

Tabel 4.10
Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Variabel X5

Pernyataan	Keterangan					Mode
	SS	S	N	TS	STS	
1	13	8	7	0	0	13(SS)
2	14	7	7	0	0	14(SS)
3	14	7	7	0	0	14(SS)
4	13	8	6	1	0	13(SS)
5	13	7	8	0	0	13(SS)

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil skor dari masing-masing pernyataan yang terkait dengan variabel Komitmen Organisasi (X5) didominasi dengan jawaban Sangat Setuju (SS). Hal ini menjelaskan bahwa *Showroom* Kharisma Mobil Jember telah menerapkan prinsip Komitmen Organisasi dalam menjalankan pekerjaan yang dikerjakan. Dalam variabel ini dari setiap pertanyaan dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling tinggi adalah pernyataan ke-satu dan kedua. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di *Showroom* Kharisma Mobil Jember mengetahui dan memahami masalah yang ada di perusahaan juga menjadi masalah karyawan tersebut sehingga dapat membuat perusahaan tersebut tidak kesulitan dalam menjalani suatu masalah.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.2 Hasil Uji Instrumen Data

a. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Cara pengukuran validitas angket menggunakan teknik korelasi *r* Pearson atau koefisien korelasi *product moment Pearson* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika *r* dihitung $> r$ tabel maka butir atau variabel tersebut valid, jika *r* hitung $< r$ tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Berikut hasil pengujian 28 koresponden yang berada pada *Shoowroom* Kharisma Mobil Jember yang diuji menggunakan SPSS versi 25

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r – hitung	r – tabel	Keterangan
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	X1.1	0,441	0,361	Valid
	X1.2	0,400	0,361	Valid
	X1.3	0,461	0,361	Valid
	X1.4	0,556	0,361	Valid
	X1.5	0,442	0,361	Valid
	X1.6	0,455	0,361	Valid

	X1.7	0,480	0,361	Valid
	X1.8	0,433	0,361	Valid
	X1.9	0,400	0,361	Valid
	X1.10	0,423	0,361	Valid
	X1.11	0,587	0,361	Valid
	X1.12	0,434	0,361	Valid
Sistem	X2.1	0,494	0,361	Valid
Pengendalian	X2.2	0,478	0,361	Valid
Manajemen	X2.3	0,380	0,361	Valid
(X2)	X2.4	0,413	0,361	Valid
	X2.5	0,377	0,361	Valid
	X2.6	0,645	0,361	Valid
	X2.7	0,470	0,361	Valid
	X2.8	0,406	0,361	Valid
Desentralisasi	X3.1	0,444	0,361	Valid
(X3)	X3.2	0,477	0,361	Valid
	X3.3	0,387	0,361	Valid
	X3.4	0,515	0,361	Valid
	X3.5	0,485	0,361	Valid
Ketidakpastian	X4.1	0,395	0,361	Valid
Lingkungan	X4.2	0,510	0,361	Valid
(X4)	X4.3	0,303	0,361	Valid

	X4.4	0,450	0,361	Valid
	X4.5	0,427	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X5)	X5.1	0,505	0,361	Valid
	X5.2	0,580	0,361	Valid
	X5.3	0,615	0,361	Valid
	X5.4	0,699	0,361	Valid
	X5.5	0,466	0,361	Valid
	X5.6	0,670	0,361	Valid
	Y1.1	0,367	0,361	Valid
	Y1.2	0,391	0,361	Valid
	Y1.3	0,574	0,361	Valid
	Y1.4	0,387	0,361	Valid
	Y1.5	0,377	0,361	Valid
	Y1.6	0,385	0,361	Valid
	Y1.7	0,397	0,361	Valid
	Y1.8	0,376	0,361	Valid

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Desentralisasi (X3), Ketidakpastian Lingkungan (X4), Komitmen

Organisasi (X5), dan Kinerja Manajerial (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dengan signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian yaitu valid.

b. Hasil Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2011) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha* (α). Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai *intercept* (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik (Sekaran 2009). Menurut Imam Ghazali (2011) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Berdasarkan tabel 4.13 kriteria reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Reliabel
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	0,657	Tinggi
Sistem Pengendalian Manajemen (X2)	0,623	Tinggi
Desentralisasi (X3)	0,623	Tinggi
Ketidakpastian Lingkungan (X4)	0,623	Tinggi

Komitmen Organisasi (X5)	0,665	Tinggi
Kinerja manajerial (Y)	0,665	Tinggi

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh variabel Sistem Akuntansi Manajemen dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,562. Variabel Sistem Pengendalian Manajemen dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,623. Variabel Desentralisasi dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,623. Variabel Ketidakpastian Lingkungan karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,623. Variabel Komitmen Organisasi dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,665. Serta variabel Kinerja Manajerial dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,665. Dilihat dari Tabel 2.1 Nilai kriteria Realiabilitas menunjukkan bahwa jika nilai *cronbach's alpha* $0,61 < r \leq 0,80$ yaitu Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2011).

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Asymp Sig	Standar Normalitas	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji *multikolinieritas* dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , dan tolerance > 10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala *multikolinieritas*.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	0,934	1,071	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Sistem Pengendalian Manajemen (X2)	0,952	1,051	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Desentralisasi (X3)	0,954	1,048	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Ketidakpastian Lingkungan (X4)	0,978	1,023	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X5)	0,991	1,009	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai tolerance value dari kelima variabel nilai $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan kelima variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Standar	Keterangan
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	0,066	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Sistem Pengendalian Manajemen (X2)	0,577	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Desentralisasi (X3)	0,184	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Ketidakpastian Lingkungan (X4)	0,758	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X5)	0,371	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Desentralisasi (X3), Ketidakpastian Lingkungan (X4), dan Komitmen Organisasi memiliki signifikansi $> 0,05$ maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Menurut Sanusi dalam Setyani (2015), regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk melihat

pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Desentralisasi (X3), Ketidakpastian Lingkungan (X4), dan Komitmen Organisasi (X5) terhadap Kinerja Manajerial (Y).

Tabel 4.17 Analisis Linier Berganda

Berdasarkan output SPSS diatas dapat diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.352	10.378		3.985	.001
Sistem Akuntansi Manajemen	.186	.152	.234	1.223	.234
Sistem Pengendalian Manajemen	-.050	.157	-.060	-.315	.756
Desentralisasi	.025	.233	.020	.107	.915
Ketidakpastian Lingkungan	-.600	.249	-.452	-2.416	.024
Komitmen Organisasi	-.106	.194	-.102	-.548	.589

a. Dependent Variable: KinerjaManajerial

$$Y = 41,352 + 0,186X1 - 0,150X2 + 0,125X3 - 0,600X4 - 0,106 X5$$

Persamaan regresi diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Apabila variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Desentralisasi (X3), Ketidakpastian Lingkungan (X4), Komitmen Organisasi (X5) bernilai konstan, maka Kinerja Manajerial (Y) akan meningkat sebesar 41,452..
2. Apabila variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X1) dengan nilai konstanta sebesar 0,186 dengan tanda positif, maka.

3. Apabila variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X_2) dengan nilai konstanta sebesar 0,150 dengan tanda negatif, maka Kinerja Manajerial, maka semakin baik penerapan sistem pengendalian manajemen akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,150.
4. Apabila variabel Desentralisasi (X_3) dengan nilai konstanta sebesar 0,125 dengan tanda positif, maka semakin baik penerapan desentralisasi akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,125.
5. Apabila variabel Ketidakpastian Lingkungan sebesar 0,600 dengan tanda negatif, maka semakin baik penerapan ketidakpastian lingkungan akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,600.
6. Apabila variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,106 dengan tanda negatif, maka semakin baik penerapan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,106.

4.4 Hasil Uji Hipotesis (Parsial)

a. Hasil Uji t

Menurut Ghozali (2011) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ Uji parsial ini dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ dan t hitung $>$ maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ dan t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial

Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
X1 terhadap Y	0,234	1,223	2,074	H1 Ditolak
X2 terhadap Y	0,756	0,315	2,074	H2 Ditolak
X3 terhadap Y	0,915	0,107	2,074	H3 Ditolak
X4 terhadap Y	0,003	2,416	2,074	H4 Diterima
X5 terhadap Y	0,589	0,548	2,074	H5 Ditolak

Sumber : Lampiran 7

- a. Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa “Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” yang dimana nilai signifikansi 0,234 lebih besar dari α

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). hal ini berarti H1 ditolak, artinya Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

- b. Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa “Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Manajermen (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). hal ini berarti H2 ditolak, artinya Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
- c. Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan bahwa “Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Desentralisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). hal ini berarti H3 ditolah, artinya Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
- d. Hipotesis keempat pada penelitian ini menyatakan bahwa “Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ketidakpastian Lingkungan (X4) berpengaruh

terhadap Kinerja Manajerial (Y). hal ini berarti H4 diterima, artinya Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

- e. Hipotesis kelima pada penelitian ini menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ketidakpastian Lingkungan (X5) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). hal ini berarti H5 ditolak, artinya Ketidakpastian Lingkungan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

b. Hasil uji F

**Tabel 4.19 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.298	2	206.660	21.443	.000 ^b
	Residual	101.559	9	14.616		
	Total	634.857	11			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, Sistem Pengendalian Manajemen

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa pada penghitungan secara simultan antara variabel sistem akuntansi manajemen (x1), sistem pengendalian manajemen (X2), desentralisasi (X3), ketidakpastian lingkungan (X4), komitmen organisai (X5) terhadap kinerja manajerial (Y)

dengan angka signifikansi sebesar 0,000 yang dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di *Showroom* Kharisma Mobil Jember.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20 Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	RSquare	AdjustedR Square	Std.ErroroftheEstimate	ChangeStatistics					Durbin-Watson
					R SquareChange	FChange	df1	df2	Sig.FChange	
1	,938	,661	,339	,91788	,408	5,963	3	26	,003	1,451

- a. Predictors:(Constant),Ln_Sistem Akuntansi Manajemen ,pengendalian manajemen, Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Komitmen Organisasi
- b. Dependent Variable :Kinerja Manajerial

Berdasarkan tabel output SPSS diketahui nilai R square antara Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Desentralisasi (X3), Ketidakpastian Lingkungan (X4), dan Komitmen Organisasi (X5) terhadap Kinerja Manajerial (Y) sebesar 0,661 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Desentralisasi (X3), Ketidakpastian Lingkungan (X4) dan Komitmen Organisasi (X5)

terhadap Kinerja Manajerial (Y) sebesar 67% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.6 Interpretasi

Interpretasi ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

1. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial (H1) ditolak.

Sistem Akuntansi Manajemen digunakan untuk menyajikan informasi yang berguna dalam satuan usaha atau organisasi tertentu untuk kepentingan perusahaan. Untuk melaksanakan proses Sistem Akuntansi Manajemen meliputi *Broadscope*, *Timeliness*, *Aggregation*, *Integration*. Dalam hasil yang di dapat setelah melakukan penelitian ini adalah pernyataan *Timeliness* yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan yang meliputi penyampaian informasi yang didapat harus segera disampaikan setelah pemrosesan selesai, pelaporannya terjadwal misalnya

laporan harian, laporan mingguan, dll. Pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember ini kurangnya pengarahan yang diberikan oleh manajer sehingga kegiatan *Timeliness* seperti informasi yang disampaikan tidak segera dilaporkan tidak berjalan dengan baik sehingga Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nafida (2018) yang menunjukkan Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh Kinerja Manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Ardhani (2018) yang menunjukkan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja manajerial.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). Hipotesis yang menyatakan adanya Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial (H2) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang mempengaruhi variabel Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial yang ada di *Showroom* Kharisma Mobil Jember disebabkan karena kurangnya pengarahan seperti perencanaan

strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Dalam hasil yang di dapat dari penelitian ini adalah pernyataan evaluasi kinerja yang meliputi suatu instansi melakukan pengecekan terhadap kinerja pegawai dan setiap karyawan perlu menyusun laporan secara periodik atas hasil-hasil pekerjaannya kepada atasannya. Pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember kurangnya evaluasi yang ditelah dilakukan di perusahaan itu dan menyebabkan data-data yang diperoleh menjadi sering ada keterlambatan dalam kegiatan pelaporan sehingga dapat Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan Setiawan (2016) yang menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

3. Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Desentralisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial ditolak.

Suatu perusahaan ada suatu pengambilan keputusan yang harus dilakukan di setiap divisi staf perusahaan. Pada *Showroom* Kharisma Mobil desentralisasi ini juga tidak memiliki peran banyak yang akhirnya dapat membuat *Showroom* Kharisma Mobil

tersebut menjadi tidak dapat membuat keterlambatan dalam melakukan pengambilan keputusan. Dalam hasil penelitian ini pernyataan wewenang untuk menentukan program dan kegiatan satuan kerja setiap karyawan, dan pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember ini setiap karyawannya masih belum dapat membuat keputusan masing-masing yang akhirnya dapat menghambat kinerja yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga variabel Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial yang ada pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lempas (2014) yang menunjukkan bahwa penelitian tersebut variabel Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

4. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Ketidakpastian Lingkungan (X4) terhadap Kinerja Manajerial (Y). Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial (H4) diterima.

Ketidakpastian Lingkungan pada suatu perusahaan dapat dinilai sebagai situasi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memprediksi situasi sehingga mencoba untuk melakukan sesuatu untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan. Pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember pada variabel ketidakpastian

lingkungan ini berpengaruh terhadap kinerja manajerial hal ini disebabkan karena dalam perusahaan tersebut melakukan beberapa pernyataan yang digunakan *Showroom* Kharisma Mobil Jember ini seperti seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya dan dapat membuat keputusan yang benar hal ini dapat mempengaruhi kinerja manajerial yang ada pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nafida (2018), (Soleha,Salfadri dan Ardhiyany, 2018) dan Ardhani (2018) yang menunjukkan bahwa variabel Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X5) terhadap Kinerja Manajerial (Y) ditolak.

Komitmen organisasi ini pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember ini memiliki beberapa faktor yang mengakibatkan tidak berpengaruhnya Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial yang terjadi di *Showroom* Kharisma Mobil Jember ini seperti beberapa karyawan masih mementingkan egoisnya untuk bekerja, dan tidak mau mementingkan kepentingan perusahaan untuk memajukan perusahaan itu. Komitmen Organisasi ini sendiri sangat penting untuk kelangsungan kegiatan kerja yang ada karena dengan adanya kekompakan dari setiap individunya maka akan

membuat satu tujuan bersama yaitu memajukan perusahaan di tempat kerjanya. Pada penelitian yang telah dilakukan di *Showroom* Kharisma Mobil ini ada beberapa pernyataan yang membuat *Showroom* Kharisma Mobil menjadi sedikit terhambat yaitu seorang karyawan berkeinginan untuk memberikan upaya yang ada untuk membantu organisasi ini menjadi sukses. Dari pernyataan tersebut bisa dilihat jika karyawan di *Showroom* Kharisma Mobil ini masih ada yang mementingkan kepentingan pribadi yang akhirnya membuat variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Napitulu (2017) yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

6. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Desentralisasi (X3), Ketidakpastian Lingkungan (X4), dan Komitmen Organisasi (X5) memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y) diterima.

Sistem Akuntansi Manajemen merupakan sistem yang dapat membantu pengendalian operasi dan pengambilan keputusan yang sangat membantu pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember. Sistem Pengendalian Manajerial memiliki evaluasi kinerja yang meliputi suatu instansi melakukan pengecekan terhadap kinerja pegawai dan setiap karyawan perlu menyusun laporan secara periodik atas hasil-hasil pekerjaannya kepada atasannya. Desentralisasi memiliki hasil penelitian ini pernyataan wewenang untuk menentukan program dan kegiatan satuan kerja setiap karyawan. Ketidakpastian Lingkungan pada suatu perusahaan dapat dinilai sebagai situasi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memprediksi situasi sehingga mencoba untuk melakukan sesuatu untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan. Komitmen Organisasi memiliki pernyataan seorang karyawan berkeinginan untuk memberikan upaya yang ada untuk membantu organisasi ini menjadi sukses. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Putra (2020), Lempas (2014) yang menunjukkan bahwa variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Hasil penelitian ini data variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X1) menunjukkan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). Hal ini berarti *Showroom* Kharisma Mobil Jember ini kurangnya pengarahan yang diberikan oleh manajer sehingga kegiatan *Timeliness* seperti informasi yang disampaikan tidak segera dilaporkan tidak berjalan dengan baik sehingga Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
2. Hasil penelitian ini data variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X2) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). hal ini disebabkan karena *Showroom* Kharisma Mobil disebabkan karena kurangnya pengarahan seperti perencanaan strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Dalam hasil yang di dapat dari penelitian ini adalah pernyataan evaluasi kinerja yang meliputi suatu instansi melakukan pengecekan terhadap kinerja pegawai dan setiap karyawan perlu menyusun laporan

3. secara periodik atas hasil-hasil pekerjaannya kepada atasannya. Pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember kurangnya evaluasi yang ditelaah dilakukan di perusahaan itu dan menyebabkan data-data yang diperoleh menjadi sering ada keterlambatan dalam kegiatan pelaporan.
4. Hasil penelitian ini data variabel Desentralisasi (X3) menunjukkan bahwa Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). hal ini dinyatakan bahwa *Showroom* Kharisma Mobil ini setiap karyawannya masih belum dapat membuat keputusan masing-masing yang akhirnya dapat menghambat kinerja yang ada di perusahaan tersebut.
5. Hasil penelitian ini data variabel Ketidakpastian Lingkungan (X4) menunjukkan bahwa Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). hal ini dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpastian lingkungan maka akan meningkatkan kinerja manajerialnya, hal ini disebabkan karena dalam perusahaan tersebut melakukan beberapa pernyataan yang digunakan *Showroom* Kharisma Mobil Jember ini seperti seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya dan dapat membuat keputusan yang benar hal ini dapat mempengaruhi kinerja manajerial yang ada pada perusahaan tersebut.
6. Hasil penelitian ini data variabel Komitmen Organisasi (X5) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). hal ini dinyatakan bahwa dari pernyataan tersebut bisa dilihat jika karyawan di *Showroom* Kharisma Mobil ini masih ada yang

mementingkan kepentingan pribadi yang akhirnya membuat variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

7. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Organisasi menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa *Showroom* Kharisma Mobil Jember maka akan meningkatkan kinerja Kinerja Manajerial.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, implikasi yang dapat disampaikan sehubungan variabel tersebut pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial guna menciptakan hasil yang berkualitas seperti :

1. Seorang manajer harus bisa mengawasi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang harus dikerjakan, Hal ini berarti manajer *Showroom* Kharisma Mobil Jember harus bisa memberikan pengarahan yang dalam kegiatan seperti informasi yang disampaikan harus segera dilaporkan sehingga Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

2. Seorang manajer harus bisa memberikan pengarahan seperti perencanaan strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Dalam hasil yang di dapat dari penelitian ini adalah pernyataan evaluasi kinerja yang meliputi suatu instansi melakukan pengecekan terhadap kinerja pegawai dan setiap karyawan perlu menyusun laporan secara periodik atas hasil-hasil pekerjaannya kepada atasannya. Seorang manajer juga harus meberikan evaluasi perusahaan itu sehingga menyebabkan data-data yang diperoleh tidak ada keterlambatan dalam kegiatan pelaporan sehingga kegiatan Sistem Pengendalian Manajemen yang dilakukan pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember dapat berjalan dengan baik dan tepat.
3. Seorang manajer harus bisa memberikan pengarahan pada setiap karyawannya agar dapat membuat keputusan masing-masing terutama pada saat pencarian karyawan baru agar bisa dengan selektif mencari karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dapat bekerja sama bersama team sehingga kegiatan Desentralisasi yang dilakukan pada *Showroom* Kharisma Mobil Jember dapat berjalan dengan baik.
4. Seorang manajer harus bisa meniingkatkan kegiatan Ketidakpastian Lingkungan agar kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dapat terus berjalan dengan baik dan tepat seperti kegiatan pengambilan keputusan lebih ditingkatkan lagi.

5. Seorang manajer harus bisa mengayomi dan memberikan masukan kepada setiap karyawannya sehingga tidak ada karyawan yang bekerja dengan keegoisannya sehingga perusahaan dapat mempunyai team yang baik. Sehingga kegiatan Komitmen Organisasi dapat berjalan dengan baik.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (*Showroom* Kharisma Mobil Jember)” diatas maka peneliti menyarankan :

1. Bagi Perusahaan Bisnis

Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan penelitian sejenis serta menambah koleksi kepustakaan.

2. Bagi Penelitian dan Akademisi

Bagi penelitian dan Akademisi berikutnya diharapkan hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel lain yang relevan dan diharapkan mampu meningkatkan tingkat pendapatannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi,

Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Mengingat peran penting regulasi yang ada, maka sebaiknya pihak pengelola harus membuat aturan-aturan yang dapat menguntungkan kedua belah pihak dan tidak berpihak kepada suatu golongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2009. *Akuntansi sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Adriyani, Retno. 2005. *Manajemen Sanitasi Pelabuhan Domestik. Jurnal Kesehatan Lingkungan. Universitas Airlangga. Gresik. Vol 1, No 2.*
- Ardhani, D. A. (2015). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Dprd Kabupaten Blora*. Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.
- Astuti, Era. 2007. *Pengaruh Karakteristik Internal Perusahaan Terhadap Penyiapan Dan Penggunaan Informasi Akuntansi Perusahaan Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Kudus*. Tesis Ilmu Akuntansi. UNDIP.
- Ayu, G., & Dahen, L. D. (2014). *Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris pada PT Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tanah Datar*. Journal of Economic and Economic Education, 3(1), 89-94.
- Azizah, N. (2018). *Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating Pada Rumah Sakit di Wilayah Kota Medan*.
- Bambang Prasetyo. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Chenhall R.H, and Morries, D. 1986. *The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting Systems*. Accounting Review. Vol.61 No.1 Hal: 16-35.
- Davis and Newstrom.1985.*Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition, Singapore;McGraw Hill Book Company*.
- Deliani, R., Agussalim, M., & Meyla, D. N. (2021). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial*.

- Desmiyawati (2010). *Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial, Pekbis Jurnal, Vol.2, No.3, November 2010: 346-354.*
- Duncan, R. B., 1972, *Characteristic of Organization Environment and Perceived Environmental Uncertainty. Administrative Science Quarterly 17: 313 – 327 dalam Gregson, Tery et al. 1994. Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environment Uncertainty: Are the Scales Measuring Separate Construct for Accountans?. Behavioral Research in Accounting 6: 145 – 159*
- Dwiandra. 2006. *Pengaruh Interaksi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, dan Agregat Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. Symposium Nasional Akuntansi IX.*
- Dwinarian, F., Asnawi, M., & Sanggenafa, M. (2017). *Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah, 12(1), 39-55.*
- Garrison & Noreen. 2000. *Akuntansi Manajerial. Buku Satu. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.*
- Garrison, Ray H. et. al. 2013. *Akuntansi Manajerial. Edisi 14-Buku 2. Terjemahan Kartika Dewi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, James (2001). *Sistem Informasi Akuntansi edisi 1.* Salemba Empat: Jakarta.
- Handayani, Widagdo, Dimiyati. 2021. *“Metodologi Penelitian”.* Mandala Press. Jember
- Hasan, A., & Randi, R. (2020). *Analisis Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada PT. Charoen Pokhpand Indonesia Tbk. Cabang Makassar).* Jurnal Riset Akuntansi Politala.
- Hansen, Don, R. dan Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen, Edisi Keempat, Terjemahan Ancella A. Hermawan, Universitas Indonesia, Jakarta.*
- Hansen, Don R. Dan Maryanne M. Mowen. (2006). *Akuntansi Manajemen. Buku 2. Erlangga, Jakarta.*

- Herdiansyah, S. (2012). *Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating*.
- Hidayah, dkk. (2012). *Penerapan model pembelajaran classwide peer tutoring (cwpt) disertai media ceragem untuk meningkatkan kualitas pembelajaran biologi siswa kelas 7 sma negeri 2 sukoharjo tahun pelajaran 2011/2012. Jurnal Pendidikan Biologi, 4 (2), 98-108.*
- Hinaya, H. (2018). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*.
- Horngren. (1997). *Akuntansi di Indonesia. Buku Satu. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.*
- Ingkiriwang, O. F. (2013). *Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Dealer Di Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(3).*
- Ivancevich, John, M., Robert, Konopaske. dan Michael, T. Matteson., 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jakarta : Erlangga.*
- Lekatompessy, J. E. (2012). *Peran Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan : Analisis Kontinjensi dan Resourcebased View. Universitas Diponegoro Semarang: Disertai Doktor Ilmu Ekonomi.*
- Lempas, Y., Ilat, V., & Sabijono, H. (2014). *Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(1).*
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.*
- Luxsyana, K. (2020). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Karanganyar dan Kota Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).*
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.*

- Mardiasmo, 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Penerbit Andi Yogyakarta
- Mardiasmo.(2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset,Yogyakarta.
- Merchant, K.A., & Van der Stede, W.A. 2003. *Management control systems: performance measurement, evaluation and incentives*. Harlow, UK: Financial Times/Prentice Hall. London.
- Miah, N.Z. dan L. Mia, (1996), “*Decentralization, accounting controls and performance of government organizations: a New Zealand empirical study*”, *Financial, Accountability and Management*, Vol. 12 No.3, pp. 173190.
- Milliken, F. J., 1987, *Three Types of Perceived Uncertainty about Environment: State, Effect, and Response Uncertainty*. *Academy of Management Review* 12: 133 – 143.
- Mulyadi dan Johny Setiawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyaningtyas. 2008. *Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial, Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Semarang*. Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- NAFIDA, I. (2018). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Hotel Se-Kabupaten Kudus)* (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus).
- Napitupulu, B., Amelya, L., Mafis, R. A., & alamsyah Hasan, M. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Noreen. 2000. *Akuntansi Manajerial. Buku Satu*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Nur Haryono, P., & Setiawati, E. (2016). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Perkreditan Rakyat Karangmalang Sragen* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Oktavianus dan Febriana Sartika Sari. 2014. *Asuhan Keperawatan Pada Sistem Kardiovaskuler Dewasa*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Purwanti, M. D., Rohmadi, R. M. D., & Mulyono, S. (2014). *Tinjauan Aspek Validasi Formulir Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Pada Sistem Informasi Rsud Pandan Arang Boyolali*. *Rekam Medis*, 8(1).
- Putra, A. D. (2020). *Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada BUMD Provinsi Riau)*.
- Putri, M. S. C., & Aris, M. A. (2017). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat se-Eks Karesidenan Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Putu, Agustina windasari, dan ketut sujana 2016. *Pengaruh penganggaran partisipatif pada kinerja organisasidengan karakteristik sistem akuntansi manajemen sebagai pemoderasi*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.15.2. Mei (2016): 1282-1309.
- R. A. Supriyono, S.U, 2000, *Akuntansi Manajemen, Edisi ketiga, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.
- Rohmadi, dan Sri Mulyono. 2014. *Identifikasi Karakteristik Informasi Sistem Manajemen dan Pengelolaan Administrasi Terintegrasi (SIMPATI) dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Manajerial*. ISSN: 2355-5009. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa*. Volume 2. Nomor 2. Surakarta.
- Setiawan. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur Teknik Utama di Kota Makassar*
- Setiawan, I., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2016). *Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial di Lorin Group*.
- Sianipar, M. S. (2018). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada PT. PLN Area*

- Pekanbaru*) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Simon, H.A, 1987, *Artificial intelligence*. In R.J. Corsini (Ed.), *Concise encyclopedia of psychology*. Second edition, New York, NY: Wiley.
- Soleha, P. (2021). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Indosat Regional Sumatera Barat Cabang Kota Padang*. Pareso Jurnal, 3(3), 505-518
- Solechan, Achmad., dan Ira Setiawati. 2009. *Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Semarang)*. Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 4 No. 1 Hal. 64-74
- Soleha, P. (2021). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Indosat Regional Sumatera Barat Cabang Kota Padang*. Pareso Jurnal, 3(3), 505-518.
- Sripeni, Rusbiyanti. 2014. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Pada BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan*. ISSN: 1978-6239. Media Soerjo. Vol 4 No. 14 1 April 2014. 168-183
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian & Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono 2000, *Akuntansi Manajemen, Edisi ketiga, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Wicaksono Wachyu dan Oviantari Intan. 2015. *Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial*. ISSN: 2460-030X. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi (JABE). Volume 1. Nomor 1.
- Widasari, Putu Agustina dan I Ketut Sujana. 2016. Pengaruh Penganggaran Partisipatif Pada Kinerja Manajerial Dengan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Pemoderasi. ISSN: 2302-8556. E-Jurnal Akuntansi. Vol. 15 No.2. hal 1282-1309. Universitas Udayana.
- Williamson, Oliver E. 1975. *Markets and Hierarchies : Analysis and Antitrust Implications*. New York : The Free Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- .

Lampiran - Lampiran

LAMPIRAN 1

Yang terhormat seluruh karyawan Showroom Kharisma Mobil Jember
Akan sangat membantu jika Anda meluangkan waktu Anda dan menjadi peserta
mengisi kuesioner penelitian saya tentang. **“PENGARUH SISTEM
AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN,
DESENTRALISASI, KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(STUDI PADA SHOWROOM MOBIL KHARISMA JEMBER)**. Dengan
mengisi kuesioner ini Anda telah membantu saya untuk melakukan penelitian
saya. Terima kasih sebelumnya.

Identitas Responden

Umur :

Jenis Kelamin :

Lulusan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Beri tanda silang (X) pada kolom alternatif jawab yang menurut Saudara paling sesuai. Saudara dimohon mengisi semua pertanyaan yang tersedia.

SS : Apabila Saudara Sangat Setuju dengan pertanyaan yang diajukan.

S : Apabila Saudara Setuju dengan pertanyaan yang diajukan.

N : Apabila Saudara Netral dengan pertanyaan yang diajukan.

TS : Apabila Saudara Tidak Setuju dengan pertanyaan yang diajukan.

STS : Apabila Saudara Sangat Tidak Setuju dengan pertanyaan yang dilakukan.

KINERJA MANAJERIAL (Y)

Mohon Bapak/Ibu mengukur kinerja Bapak/Ibu akhir-akhir ini untuk setiap bidang berikut ini dengan memberi **tanda silang (X)** yang sesuai dengan skala dibawah ini :

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
1.	Perencanaan : Memunyai kemampuan untuk membuat perencanaan operasi dalam instansi.					
2.	Investigasi : Selalu mengumpulkan dan menyampaikan					

	informasi berupa catatan atau laporan tetap pada waktunya.					
3.	Koordinasi : Tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain.					
4.	Evaluasi : Melakukan penelitian dan mengukur hasil dari kinerja para bawahan maupun karyawan.					
5.	Supervisi : Mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan untuk meningkatkan kinerja departemen/bagian.					
6.	Staffing : Menyeleksi terlebih dahulu sebelum mempromosikan karyawan atau bawahan.					
7.	Negosiasi : Melakukan negosiasi setiap melakukan kegiatan dengan pihak eksternal.					
8.	Representasi : Menghadiri pertemuan dengan instansi lain dan pertemuan perkumpulan bisnis.					

X1 = SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN (Chenhall dan Morris, 1986)

Mohon ditunjukkan informasi yang tersedia di departemen/divisi anda atas beberapa pertanyaan berikut ini, sesuai dengan kenyataan yang ada dengan member tanda silang (X) pada nomor yang dipilih, dengan ketentuan sebagai berikut

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
SCOPE						

1	Informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang, misalnya peraturan baru (jika informasi masa lalu yang tersedia pada departemen anda 1)					
2	Informasi tentang perhitungan kemungkinan terjadi suatu peristiwa di masa yang akan datang.					
3	Informasi non ekonomi, seperti misalnya selera konsumen, sikap pegawai, relasi kerja, sikap pemerintah, dan lembaga konsumen, ancaman pesaing.					
TIMELINESS						
4	Informasi yang dibutuhkan tersedia seketika diminta					
5	Informasi disampaikan pada anda segera setelah pemrosesan diselesaikan					
6	Laporan disediakan seringkali berdasar pada basis sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan.					
AGGREGATION						
7	Informasi yang disediakan pada bagian atau bidang fungsional yang berlainan dalam organisasi anda seperti misalnya bagian pemasaran, atau penjualan, pusat biaya, atau pusat laba.					
8	Informasi tentang dampak kejadian periode tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartalan, perbandingan.					
9	Informasi untuk satu departemen/bagian dimana informasi tersebut akan berpengaruh terhadap departemen/bagian lainnya.					
INTEGRATION						
10	Informasi tentang pengaruh keputusan anda terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan dan pengaruh keputusan dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab anda.					
11	Informasi tentang target yang tepat bagi aktivitas dari semua bagian dalam departemen anda.					
12	Informasi yang berkaitan dengan pengaruh ditimbulkan oleh keputusan					

	anda pada kinerja departemen anda.					
--	------------------------------------	--	--	--	--	--

X2 = SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Perencanaan Strategis						
1.	Di instansi saya bekerja terdapat struktur organisasi yang menggambarkan secara jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab pada tiap bagian unit sendiri					
2.	Di setiap rencana kerja pada instansi saya memuat cara pelaksanaan, kebutuhan dana dan waktu pelaksanaan.					
Penyusunan Anggaran						
3.	Dalam perencanaan anggaran selalu mempertimbangkan kondisi pada bagian kebutuhan staff di instansi kerja saya.					
4.	Setiap rencana kerja dan anggaran selalu direvisi apabila terdapat kesalahan dalam penyusunan rencana kerja dan anggarannya.					
Pelaksanaan						
5.	Program kerja yang ada selalu dilakukan pemeriksaan intern untuk memperbaiki prosedur-prosedur yang sudah ada.					
6.	Setiap pedoman kerja selalu dikomunikasikan kepada semua pejabat dan bawahan serta pelaksanaan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya.					
Evaluasi Kinerja						
7.	Pada instansi tempat saya bekerja selalu melakukan pengecekan terhadap kinerja pegawai.					
8.	Setiap pejabat perlu menyusun laporan secara periodik atas hasil-hasil pekerjaannya kepada pejabat atasannya.					

X3 = DESENTRALISASI

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban sesuai pemahaman dari Bapak/Ibu.

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mempunyai wewenang untuk menentukan jumlah anggaran untuk satuan kerja saya.					
2.	Saya mempunyai wewenang untuk menentukan program dan kegiatan satuan kerja saya.					
3.	Saya mempunyai wewenang untuk menentukan pegawai yang terlibat dalam program dan kegiatan					
4.	Saya mempunyai wewenang untuk menentukan prioritas kegiatan yang akan dilaksanakan					
5.	Saya mempunyai wewenang untuk menentukan penambahan pegawai di satuan kerja saya					

X4 = KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN

Di mohon untuk Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya yakin terhadap metode yang terbaik bagi perusahaan					
2.	Saya memiliki seluruh informasi penting untuk membuat keputusan di perusahaan saya					

3.	Saya yakin dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat keputusan yang benar					
4.	Saya yakin akan unsur-unsur yang masuk dalam pengendalian saya, sering mempengaruhi keputusan yang saya buat					
5.	Saya yakin bagaimana bertindak dalam perusahaan					

X5 = KOMITMEN ORGANISASI

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban sesuai pemahaman dari Bapak/Ibu.

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi yang baik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja.					
2.	Saya merasa bahwa masalah diorganisasi ini adalah masalah saya.					
3.	Tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang sesuai dengan keinginan saya.					
4.	Saya berkeinginan memberikan upaya yang ada untuk membantu organisasi ini menjadi sukses.					
5.	Organisasi ini memberikan peluang yang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja organisasi.					
6.	Kepedulian saya terhadap masa depan organisasi dimana saya bekerja sangat besar.					

X1.6	Pearson Correlation	.172	-.087	.102	-.414 [*]	.132	1	-.112	.223	.041	.106	.048	.074	.455
	Sig. (2-tailed)	.380	.659	.606	.029	.504		.569	.255	.836	.591	.808	.708	.064
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X1.7	Pearson Correlation	-.009	.299	-.206	.029	-.047	-.112	1	-.041	-.086	.140	.416 [*]	.206	.480 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.963	.123	.293	.883	.813	.569		.838	.663	.478	.028	.292	.010
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X1.8	Pearson Correlation	.225	-.434 [*]	-.228	.041	.496 ^{**}	.223	-.041	1	-.079	-.174	.123	-.306	.433
	Sig. (2-tailed)	.249	.021	.244	.836	.007	.255	.838		.691	.376	.534	.113	.232
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X1.9	Pearson Correlation	-.080	-.021	-.131	-.065	.163	.041	-.086	-.079	1	.123	-.130	.050	.400
	Sig. (2-tailed)	.687	.914	.507	.742	.407	.836	.663	.691		.533	.510	.801	.307
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X1.10	Pearson Correlation	-.275	.174	.253	-.432 [*]	-.174	.106	.140	-.174	.123	1	-.041	.345	.423
	Sig. (2-tailed)	.157	.376	.194	.022	.376	.591	.478	.376	.533		.835	.072	.014
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X1.11	Pearson Correlation	.318	.385 [*]	-.236	-.051	.212	.048	.416 [*]	.123	-.130	-.041	1	.000	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.099	.043	.227	.798	.278	.808	.028	.534	.510	.835		1.000	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X1.12	Pearson Correlation	.092	.291	-.081	-.390 [*]	.065	.074	.206	-.306	.050	.345	.000	1	.434 [*]
	Sig. (2-tailed)	.641	.132	.684	.040	.741	.708	.292	.113	.801	.072	1.000		.021
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
SistemAkuntansiManaj emen	Pearson Correlation	.441 [*]	.400 [*]	-.261	-.166	.442 [*]	.355	.480 ^{**}	.233	.200	.323	.587 ^{**}	.434 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.035	.179	.398	.019	.064	.010	.232	.307	.094	.001	.021	

N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	SistemPengendali anManajemen
X2.1	Pearson Correlation	1	.334	-.012	-.005	-.101	.183	-.198	.289	.494**
	Sig. (2-tailed)		.083	.952	.978	.607	.352	.312	.135	.008
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X2.2	Pearson Correlation	.334	1	-.170	.106	-.216	.149	-.165	.476*	.478*
	Sig. (2-tailed)	.083		.387	.590	.270	.450	.401	.010	.010
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X2.3	Pearson Correlation	-.012	-.170	1	.460*	.052	.103	-.198	-.301	.380
	Sig. (2-tailed)	.952	.387		.014	.794	.600	.313	.120	.142
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X2.4	Pearson Correlation	-.005	.106	.460*	1	-.024	.198	-.132	-.219	.413*
	Sig. (2-tailed)	.978	.590	.014		.904	.312	.505	.263	.029
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X2.5	Pearson Correlation	-.101	-.216	.052	-.024	1	.125	-.022	.060	.377
	Sig. (2-tailed)	.607	.270	.794	.904		.526	.910	.763	.160
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X2.6	Pearson Correlation	.183	.149	.103	.198	.125	1	.345	-.045	.645**

	Sig. (2-tailed)	.352	.450	.600	.312	.526		.072	.821	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X2.7	Pearson Correlation	-.198	-.165	-.198	-.132	-.022	.345	1	.006	.470
	Sig. (2-tailed)	.312	.401	.313	.505	.910	.072		.977	.327
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X2.8	Pearson Correlation	.289	.476*	-.301	-.219	.060	-.045	.006	1	.406*
	Sig. (2-tailed)	.135	.010	.120	.263	.763	.821	.977		.032
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
SistemPengendalianManajemen	Pearson Correlation	.494**	.478*	.284	.413*	.273	.645**	.192	.406*	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.010	.142	.029	.160	.000	.327	.032	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

Variabel X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Desentralisasi
X3.1	Pearson Correlation	1	-.013	-.139	-.034	.144	.444*
	Sig. (2-tailed)		.946	.480	.865	.463	.018
	N	28	28	28	28	28	28
X3.2	Pearson Correlation	-.013	1	-.258	.147	.120	.477*
	Sig. (2-tailed)	.946		.186	.454	.545	.010
	N	28	28	28	28	28	28
X3.3	Pearson Correlation	-.139	-.258	1	.198	-.181	.387
	Sig. (2-tailed)	.480	.186		.312	.358	.223
	N	28	28	28	28	28	28
X3.4	Pearson Correlation	-.034	.147	.198	1	-.144	.515**
	Sig. (2-tailed)	.865	.454	.312		.463	.005
	N	28	28	28	28	28	28
X3.5	Pearson Correlation	.144	.120	-.181	-.144	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.463	.545	.358	.463		.009
	N	28	28	28	28	28	28
Desentralisasi	Pearson Correlation	.444*	.477*	.238	.515**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.010	.223	.005	.009	
	N	28	28	28	28	28	28

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

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

Variabel X4

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Ketidakpastian Lingkungan
X4.1	Pearson Correlation	1	.226	-.365	.119	-.108	.395*
	Sig. (2-tailed)		.248	.056	.545	.585	.037
	N	28	28	28	28	28	28
X4.2	Pearson Correlation	.226	1	-.148	-.069	-.087	.510**
	Sig. (2-tailed)	.248		.453	.727	.658	.006
	N	28	28	28	28	28	28
X4.3	Pearson Correlation	-.365	-.148	1	.027	.114	.303
	Sig. (2-tailed)	.056	.453		.891	.562	.117
	N	28	28	28	28	28	28
X4.4	Pearson Correlation	.119	-.069	.027	1	-.016	.450*
	Sig. (2-tailed)	.545	.727	.891		.935	.016
	N	28	28	28	28	28	28
X4.5	Pearson Correlation	-.108	-.087	.114	-.016	1	.427*
	Sig. (2-tailed)	.585	.658	.562	.935		.023
	N	28	28	28	28	28	28
KetidakpastianLingkungan	Pearson Correlation	.395*	.510**	.303	.450*	.427*	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.006	.117	.016	.023	
	N	28	28	28	28	28	28

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

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

Variabel X5

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	KomitmenOrgani sasi
X5.1	Pearson Correlation	1	-.026	.132	.242	-.082	.203	.505**
	Sig. (2-tailed)		.894	.504	.214	.679	.301	.006
	N	28	28	28	28	28	28	28
X5.2	Pearson Correlation	-.026	1	-.143	-.012	-.164	.038	.580
	Sig. (2-tailed)	.894		.468	.951	.406	.847	.002
	N	28	28	28	28	28	28	28
X5.3	Pearson Correlation	.132	-.143	1	.279	.312	.140	.615**
	Sig. (2-tailed)	.504	.468		.151	.106	.478	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X5.4	Pearson Correlation	.242	-.012	.279	1	.224	.100	.699**
	Sig. (2-tailed)	.214	.951	.151		.252	.613	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X5.5	Pearson Correlation	-.082	-.164	.312	.224	1	.002	.466*
	Sig. (2-tailed)	.679	.406	.106	.252		.992	.012
	N	28	28	28	28	28	28	28
X5.6	Pearson Correlation	.203	.038	.140	.100	.002	1	.670
	Sig. (2-tailed)	.301	.847	.478	.613	.992		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
KomitmenOrganisasi	Pearson Correlation	.505**	.266	.615**	.699**	.466*	.192	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.171	.000	.000	.012	.328	
	N	28	28	28	28	28	28	28

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

KinerjaManajerial	Pearson Correlation	.367	.327	.574**	.358	.295	.307	.155	.295	1
	Sig. (2-tailed)	.055	.090	.001	.061	.128	.112	.431	.127	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

Lampiran 2 UjiReliabilitas

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	13

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	9

Variabel X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	9

Variabel X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	9

Variabel X5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	7

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	7

Lampiran 3 UjiNormalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93944414
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.064
Test Statistic		.074
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.

Lampiran 4 UjiMultikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.352	10.378		3.985	.001		
	SistemAkuntansiManajemen	.186	.152	.234	1.223	.234	.934	1.071
	SistemPengendalianManajemen	-.050	.157	-.060	-.315	.756	.952	1.051
	Desentralisasi	.025	.233	.020	.107	.915	.954	1.048
	KetidakpastianLingkungan	.600	.249	.452	2.416	.003	.978	1.023
	KomitmenOrganisasi	-.106	.194	-.102	-.548	.589	.991	1.009

a. Dependent Variable: KinerjaManajerial

Lampiran 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.696	5.290		2.589	.017
	Sistem Akuntansi Manajemen	-.149	.077	-.366	-1.932	.066
	Sistem Pengendalian Manajemen	.045	.080	.106	.566	.577
	Desentralisasi	-.163	.119	-.257	-1.370	.184
	Ketidakpastian Lingkungan	-.040	.127	-.058	-.312	.758
	Komitmen Organisasi	-.090	.099	-.168	-.913	.371

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.352	10.378		3.985	.001
	Sistem Akuntansi Manajemen	.186	.152	.234	1.223	.234
	Sistem Pengendalian Manajemen	-.050	.157	-.060	-.315	.756
	Desentralisasi	.025	.233	.020	.107	.915
	Ketidakpastian Lingkungan	.600	.249	.452	2.416	.003
	Komitmen Organisasi	-.106	.194	-.102	-.548	.589

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Lampiran 5 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.298	2	206.660	21.443	.000 ^b
	Residual	101.559	9	14.616		
	Total	634.857	11			

a. Dependent Variable: KinerjaManajerial

b. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, SistemAkuntansiManajemen, KetidakpastianLingkungan, Desentralisasi, SistemPengendalianManajemen