

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Persepsi

Sugihartono, dkk (2007: 8) mengemukakan pengertian persepsi adalah sebagai berikut:

Kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia.

Bimo Walgito (2004: 70) mengungkapkan bahwa pengertian persepsi merupakan:

Suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk.

Jalaludin Rakhmat (2007: 51) menyatakan pengertian persepsi adalah sebagai berikut:

Pengamatan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Sedangkan, Suharman (2005: 23) menyatakan pengertian persepsi merupakan: Suatu proses menginterpretasikan atau menafsir informasi yang diperoleh melalui sistem alat indera manusia. Menurutnya ada tiga aspek di dalam persepsi yang dianggap relevan dengan kognisi manusia, yaitu pencatatan indera, pengenalan pola, dan perhatian.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesamaan pendapat bahwa persepsi merupakan suatu proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya.

2. Kinerja Manajerial

a. Pengertian Kinerja dan Manajerial

Malayu Hasibuan (2011:7) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Irham Fahmi (2010:2) mendefinisikan pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Ismail Nawawi (2012:182) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam melaksanakan kegiatan operasional sehari-hari, perusahaan perlu melakukan penilaian mengenai efektifitas dari kegiatan operasional tersebut sehingga hasil dari penilaian tersebut dapat digunakan oleh perusahaan dalam menilai kinerja perusahaan. Pada dasarnya, kinerja perusahaan ditunjang oleh kinerja manajer serta kinerja para karyawan perusahaan tersebut. Penilaian kinerja ini pada dasarnya adalah penilaian atas personal atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta proses yang dilaksanakan oleh karyawan dalam meningkatkan kemampuannya serta kemampuan perusahaan dalam mencapai aba. Penilaian kinerja harus dilaksanakan dengan baik karena hal ini akan sangat bermanfaat bagi perusahaan serta karyawan yang bersangkutan.

Menurut Wibowo (2010:24) pengertian manajerial adalah:

Perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatunya dengan benar. Pelaku ilmu disebut dengan manajer. Seorang manajer haruslah menguasai ilmu manajerial dengan baik. Pada dasarnya, semua orang adalah manajer, setidaknya bagi diri pribadi, atau anda saat ini bekerja sebagai seorang manajer dimana anda bertanggung jawab terhadap sekelompok orang yang mungkin tidak anda pilih, tidak anda sukai, tidak memiliki kesamaan dan mungkin tidak begitu menyukai anda.

Aswaja Abdulah (2014:17) mendefinisikan pengertian manajerial adalah sebagai berikut:

Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya diri anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya

b. Pengertian Kinerja Manajerial

Menurut Henry Simamora (2012:121) bahwa kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

Hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Krismiaji (2011:68) bahwa kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

Manajer yang menghasilkan kinerja dengan mengerahkan bakat dan kemampuan serta beberapa usaha orang lain yang berbeda di dalam daerah wewenangnya

Menurut Utami (2012:21), definisi kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

Persepsi kinerja individual para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial.

Mahoney et al (1993) dalam Soetrisno (2010:29), menyatakan yang dimaksud dengan kinerja manajerial adalah

Kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, supervise, pengaturan staff, negosiasi, dan representasi.

Dari pengertian kinerja manajerial di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah suatu kinerja kegiatan manajerial dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, tingkat keberhasilan para manajer dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibandingkan dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Dimensi Kinerja Manajerial

Kinerja Manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM). Pengukuran Kinerja Manajerial maka digunakan indikator dari Mahoney (dalam Yuristisia, 2013) yang disebut *self rating* yaitu:

- 1) Perencanaan
Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang.
- 2) Investigasi
Investigasi adalah kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga memudahkan dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.
- 3) Koordinasi
Koordinasi adalah menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan

- 4) Evaluasi
Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pemimpin terhadap rencana yang telah dibuat, dan diajukan untuk menilai pegawai dari catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
- 5) Pengawasan.
Pengawasan adalah penilaian kinerja atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan. Manfaat supervisi yaitu digunakan untuk menetapkan kegiatan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengkoreksinya bila diperlukan, dengan maksud pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program. Supervisi memiliki tujuan utama untuk mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.
- 6) Staff
Staff adalah memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, penyeleksi pekerja baru, menetapkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya. Proses penyusunan personalia dapat dipandang sebagai perangkaian kegiatan yang dilaksanakan terusmenerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalisasi organisasi dengan orang-orang yang tepat dengan posisi-posisi yang tepat dan pada waktu yang tepat.
- 7) Negosiasi
Negosiasi yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa. Negosiasi adalah sebuah bentuk interaksi sosial saat pihak-pihak yang terlihat berusaha untuk saling menyelesaikan tujuan yang berada dan bertentangan.
- 8) Kinerja secara menyeluruh
Kinerja secara menyeluruh adalah yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

3. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Chenhall dan Morris (dalam Dwiandra, 2012) ditemukan bukti empiris mengenai karakteristik informasi yang bermanfaat menurut persepsi para manajerial yaitu terdiri dari informasi *Broad Scope*, *Timelines*, *Aggregation*, dan informasi yang memiliki sifat integrasi. Menurut Nazaruddin (dalam Dwiandra, 2012) criteria umum mengenai karakteristik informasi yang baik dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. *Broad scope*

Informasi *broad scope* sistem akuntansi manajemen adalah informasi yang memperhatikan dimensi focus, *time horizon* dan kualifikasi. Informasi *broad scope* memberikan informasi tentang faktor-faktor eksternal maupun internal perusahaan, informasi *broad scope* juga mencakup tentang info non ekonomi, estimasi kejadian yang mungkin terjadi pada masa yang akan datang, serta aspek-aspek lingkungan.

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 cita rasa konsumen, tindakan para pesaing dan perkembangan teknologi. Lingkup sistem akuntansi manajemen yang luas mencakup ukuran non moneter terhadap karakteristik lingkungan ekstern. Disamping itu, lingkup sistem akuntansi manajemen yang luas akan memberikan estimasi tentang kemungkinan terjadinya peristiwa di masa yang akan datang didalam ukuran probabilitas.

b. *Timelines*

Informasi *timelines* merupakan informasi yang tepat waktu. Tepatan waktu akan mendukung manajer menghadapi ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan kerja merena. Kemampuan para manajer untuk merespon secara cepat atas suatu peristiwa kemungkinan dipengaruhi oleh *timeliness* sistem akuntansi manajemen. Informasi yang *timeliness* meningkatkan fasilitas sistem akuntansi manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara tepat terhadap keputusan yang telah dibuat. Jadi *timeliness* mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan.

c. *Aggregation*

Informasi agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal atau merupakan informasi yang didasari oleh hasil akhir analitikal yang didasarkan pada area fungsional (seperti : pemasaran, produksi, dll) atau berdasarkan pada waktu (seperti : bulanan, kuartalan, dll). Informasi agregasi perlu dalam organisasi desentralisasi karena dapat mencegah kemungkinan terjadinya *overload* informasi. Dimensi pengumpulan *aggregation* ini merupakan informasi menurut fungsi, periode waktu dan model keputusan. Informasi menurut fungsi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal yang berkaitan dengan hasil dari suatu keputusan yang dibuat oleh unit-unit lain seperti (discounted cash flow, analysis cost-volume-profit, dll). Informasi menurut periode waktu merupakan informasi yang memungkinkan manajer untuk menilai keputusan mereka dari waktu ke waktu misalnya (bulanan, kuartalan, tahunan, dll.). Informasi menurut model keputusan merupakan model analitikal informasi hasil akhir yang

didasarkan pada area fungsional seperti (produksi, pemasaran, administrasi, dll.).

d. *Integration*

Informasi integrasi ini mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar sub-unit dalam organisasi. Informasi integrasi mencakup aspek seperti keutuhan target antar ahli utang yang dihitung dari proses interaksi antar sub unit dalam organisasi kompleksitas dan saling keterkaitan ataupun ketergantungan sub unit satu dengan yang lainnya akan tercermin dalam informasi intergation. 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 pengaruhinteraksi segmen dan informasi mengenai pengaruh keputusan pada operasi seluruh sub unit organisasi. Informasi yang terintegrasi dari sistem akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen darisubunit dan antar subunit. Informasi terintegrasi bermanfaat bagi manajer ketika mereka dihadapkan untuk melakukan decision making yang mungkin akan berpengaruh pada sub unit lainnya. Informasi ini juga menunjukkan sifat transparansi informasi dari masing-masing manajer karena informasi mengenai dampak suatu kebijakan terhadap unit yang lainnya dicerminkan dalam informasi integrasi. Adanya informasi terintegrasikan mengakibatkan para manajer untuk mempertimbangkan unsur integritas dalam melakukan evaluasi kinerja.

4. Desentralisasi

a. Pengertian Desentralisasi

Menurut Draft (2008) desentralisasi adalah wewenang pengambilan keputusan didorong kearah bawah ke tingkat organisasi yang lebih rendah. Organisasi mungkin harus mencoba mengemukakan tingkat hireraki mana yang dapat melakukan pengambilan keputusan. Faktor-faktor yang mempengaruhi desentralisasi :

- 1) Tantangan dan ketidakpastian yang lebih besar dilingkungan.
- 2) Jumlah desentralisasi harus sesuai dengan strategi perusahaan. Desentralisasi sesuai dengan pemberdayaan perusahaan yang membuat tiap devisi berada dekat dengan pelanggan sehingga dapat dengan cepat beradaptasi dengan kebutuhan mereka.

Menurut Juli & Dewi, 2011) desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer. Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sampai seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen . Pendelegasian yang diberikan kepada manajemen yang lebih rendah (*subordinate*) dalam otoritas pembuatan keputusan (*decision making*) akan diikuti pula tanggung jawab terhadap aktivitas yang mereka lakukan. Otoritas adalah memberikan hak untuk menentukan penugasan, sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban untuk mencapai tugas yang telah ditetapkan.

b. Alasan-alasan Desentralisasi

Beberapa alasan suatu organisasi melakukan desentralisasi (Setyolaksono, 2011), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemudahan terhadap pengumpulan dan pemanfaatan informasi local. Kualitas keputusan sangat dipengaruhi oleh kualitas informasi yang tersedia. Ketika suatu organisasi tumbuh dalam ukuran dan beroperasi pada wilayah dan pasar yang berbeda, manajemen pusat mungkin tidak memahami kondisi-kondisi yang terjadi di wilayah tersebut atau kurang memahami kondisi local. Namun manajer yang berada pada jenjang yang lebih rendah, yang berhubungan dekat atau berhubungan langsung dengan kondisi-kondisi pengoperasian mempunyai akses yang lebih untuk informasi tersebut, sehingga manajer yang berada pada jenjang yang lebih rendah yang sering unggul dalam pembuatan keputusan-keputusan yang lebih baik.
2. Focus manajemen pusat
Adanya mendesentralisasikan keputusan-keputusan organisasi manajemen pusat bebas berperan dalam perumusan perencanaan dan pengambilan keputusan strategis. Kelangsungan operasi jangka panjang dari organisasi harus lebih penting bagi manajemen pusat daripada operasi sehari-hari, karena pada umumnya keputusan-keputusan yang

diambil pada tingkat manajemen yang lebih rendah tidak untuk jangka panjang dan bukan merupakan suatu keputusan strategis suatu organisasi.

3. Melatih dan memotivasi para manajer segmen

Organisasi selalu membutuhkan manajer yang terlatih untuk menggantikan posisi manajer yang lebih tinggi. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengantisipasi kondisi-kondisi yang terduga atau tak terduga. Seperti: manajer yang telah pensiun, pengembangan sayap organisasi, keluar dari organisasi, sakit atau meninggal dunia. Dalam hal ini memungkinkan manajer puncak mengevaluasi kapabilitas para manajernya. Pertanggung jawaban yang lebih besar mampu menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memotivasi manajer local untuk berupaya lebih baik, hal tersebut secara otomatis akan memunculkan inovasi dan kreativitas yang lebih baik.

4. Meningkatkan daya saing

Perusahaan yang tersentralisasi, margin laba secara keseluruhan mampu menutupi ketidakefisienan berbagai devisi. Perusahaan-perusahaan besar sekarang menyadari bahwa mereka tidak akan mampu bertahan apabila tetap mengoperasikan suatu divisi yang tidak berdaya saing.

c. Kelebihan dan Kelemahan Desentralisasi

Ada beberapa keunggulan desentralisasi menurut Ray H. Garrison dan Eric

W. Noreen (2007:238) dialih bahasakan oleh Nuri Hinduan, yaitu:

- 1) Manajemen puncak dibebaskan dari pemecahan persoalan hari ke hari yang banyak dan memiliki peluang untuk berkonsentrasi pada strategi, pada pembuatan keputusan yang tingkatnya lebih tinggi dan pada kegiatankegiatan koordinasi.
- 2) Desentralisasi memberikan manajer-manajer tingkat yang lebih rendah mendapat pengalaman pokok didalam pengambilan keputusan. Tanpa pengalaman seperti itu, mereka akan kurang siap untuk membuat keputusankeputusan pada saat dipromosikan menjadi posisi-posisi tingkat yang yang lebih tinggi.
- 3) Menambahkan tanggung jawab dan kewenangan pembuat keputusan yang sering kali mengakibatkan keputusan pekerjaan yang meningkat.
- 4) Manajer-manajer tingkat yang lebih rendah secara umum memiliki informasi yang lebih rinci dan diperbaharui tentang kondisi-kondisi dalam bidang tanggung jawab mereka sendiri dari pada manajer-manajer puncak. Sulit untuk mengevaluasi prestasi seorang manajer jika manajer tidak diberi banyak kebebasan.

Ada beberapa kelemahan desentralisasi menurut Ray H. Garisson dan Eric

Norren (2007:239), yaitu:

- 1) Manajer-manajer tingkat yang lebih rendah mungkin membuat keputusan tanpa sepenuhnya memahami “gambaran besar”, sementara manajermanajer tingkat puncak biasanya memiliki informasi terinci yang lebih sedikit tentang operasi-operasi dari pada manajer-manajer tingkat yang lebih rendah, mereka biasanya memiliki lebih banyak informasi tentang perusahaan sebagai suatu keseluruhan dan mungkin memiliki suatu pemahaman yang lebih baik dari strategi perusahaan.
- 2) Dalam suatu organisasi yang betul-betul terdesentralisasi, mungkin terdapat suatu kekurangan koordinasi diantara manajer yang memiliki otonomi. Persoalan ini dapat dikurangi dengan secara jelas mendefinisikan strategi perusahaan dan mengkomunikasikannya secara efektif ke seluruh organisasi.
- 3) Manajer tingkat lebih rendah mungkin memiliki tujuan yang berbeda dari tujuan perusahaan secara keseluruhan.
- 4) Dalam suatu organisasi yang sangat terdesentralisasi, mungkin lebih sulit untuk secara efektif menyebarkan gagasan-gagasan yang inovatif.

d. Indikator Desentralisasi

Menurut Gordan dan Naya (dalam Daniel, dkk, 2016) desentralisasi diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- 1) Besarnya nilai pendelegasian diberikan oleh pimpinan
- 2) Kebijakan dalam pemutusan hubungan kerja
- 3) Penentuan investasi dalam skala besar
- 4) Pengalokasian anggaran dan
- 5) Penentuan harga jual

5. Pengaruh Persepsi Manajer tentang Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) Terhadap Kinerja Manajerial

Watson (dalam Daiel, dkk, 2015) menyatakan karakteristik sistem akuntansi manajemen mengarahkan ke mekanisme yang akan mendukung struktur organisasi. Disamping itu semakin tinggi pengaruh ketidakpastian lingkungan, semakin membutuhkan informasi yang berkarakteristik Sistem Akuntansi Manajemen yang

memungkinkan para manajer memiliki peran lebih besar dalam pengambilan keputusan dan lebih bertanggungjawab terhadap unit kerja yang dipimpinnya.

Basyar dan Khanifah (2012) menemukan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Widodo dan Windi (2011) menemukan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Desmiyawati (2010) menemukan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

6. Pengaruh Persepsi Manajer tentang Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Hasen dan Mowen (2009:558) yang dialih bahasakan oleh Deny Arnos Krawy semakin kompleks permasalahan yang dihadapi suatu organisasi, maka tugas dan tanggung jawab seharusnya didelegasikan ke manajer yang lebih rendah sehingga akan mengurangi beban pembuatan keputusan pada tingkat yang lebih tinggi. Desentralisasi itu dibutuhkan oleh organisasi karena membantu kinerja manajer tingkat atas dalam mengambil suatu keputusan dengan memberikan hak-hak kepada manajer tingkat bawah untuk mengambil keputusan tersebut.

Dalam organisasi akan memiliki atau memberikan tingkat desentralisasi yang berbeda-beda. Dengan perbedaan tingkat desentralisasi yang ada dalam organisasi dapat menimbulkan juga perbedaan terhadap kebutuhan akan informasi yang diharapkan. Namun dengan struktur organisasi yang terdesentralisasi akan mempengaruhi proses pengumpulan dan pengolahan dalam organisasi (Ijte

Nazarudin, 1998:145 dalam Yuni Anisa 2013). Seberapa jauh pengambilan keputusan di sebuah organisasi harus didelegasikan ke level-level yang lebih rendah (sebuah isu struktur organisasi) telah banyak mendapatkan perhatian dalam riset organisasi. Dengan demikian desentralisasi dapat berpengaruh kepada kinerja.

7. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu :

Tabel II.1
Penelitian terdahulu

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Juli Ratnawati (2012)	Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik SIAM yang meliputi <i>broadspace</i> , <i>aggregation</i> , <i>integration</i> dan <i>timeliness</i> berpengaruh terhadap Kinerja Manajerialakan tetapi desentralisasi tidak memoderasi pengaruh antara karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja organisasi.
Lina Wiryana (2014)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variable Moderasi Strategi Bisnis, <i>Perceived Environmental Uncertainty</i> (Peu),	Hasil analisa uji F membuktikan, adanya pengaruh interaksi karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dengan strategi bisnis, PEU (<i>perceived environmental uncertainty</i>), ketidakpastian tugas dan desentralisasi secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial. Dan hal ini mendukung hipotesis enam.

	Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi	
Erna S. (2015)	Pengaruh desentralisasi, karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada PT. Alim Surya Steel	Hasil analisis menunjukkan bahwa variable Desentralisasi dan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Secara parsial diperoleh hasil bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang dilihat dari. Dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
Daniel, Firdaus, dkk (2016)	Pengaruh karakteristik sistem akuntansi manajemen dan desentralisasi sebagai variabel moderating terhadap kinerja manajerial	Karakteristik akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di Kota Padang dan desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di Kota Padang
Edisah Putra Nainggolan (2015)	Pengaruh karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja organisasi sebagai variabel moderating	Hasil penelitian menemukan bahwa karakteristik <i>broadscope, aggregation, integration, timeliness</i> berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Namun secara parsial desentralisasi tidak memoderasi hubungan antar <i>broadscope, aggregation, integration, dan timeliness</i> , namun secara simultan

		desentralisasi memoderasi pengaruh karakteristik <i>broadscope, aggregation, integration, timeliness</i> terhadap kinerja organisasi.
--	--	---

8. Model Penelitian

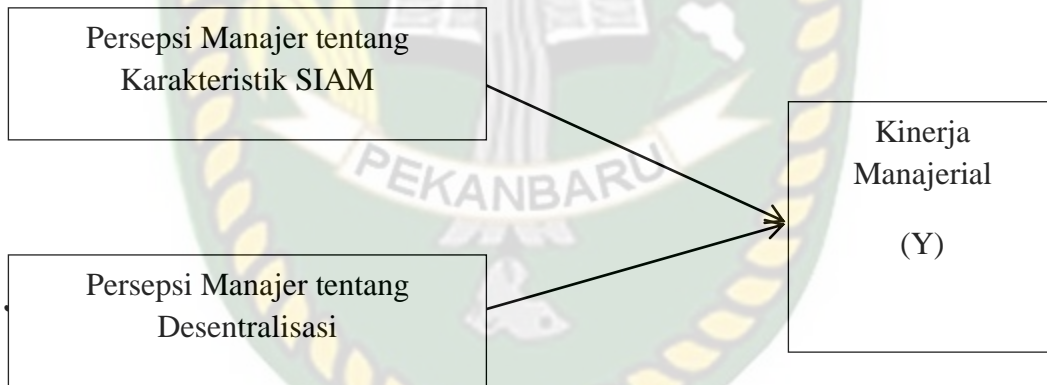
Dari rumusan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar II.1

Model Penelitian

Variabel Independen

Variabel Dependen



B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga Persepsi Manajer tentang karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit type D di KotaDuri.

H₂ : Diduga Persepsi Manajer tentang desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit type D di Kota Duri.

H₃ : Diduga Persepsi Manajer tentang karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) dan desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit type D di Kota Duri.

