

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KETIDAKPASTIAN  
LINGKUNGAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Studi pada PT.PLN (Persero) di Kota Bandung)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Ujian Sarjana Ekonomi  
Program Studi S1 Akuntansi

**MILANI BIRU APYENTA**

**NPM : C10150074**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EKUITAS**

**BANDUNG**

**2019**

**PERNYATAAN**  
**PROGRAM SARJANA**

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan bimbingan pembimbing dan penguji.
3. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandung, 01 Maret 2019

Yang membuat pernyataan

Milani Biru Apyenta

C10150074

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KETIDAKPASTIAN  
LINGKUNGAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Studi pada PT. PLN (Persero) di Kota Bandung)**

**Ditulis Oleh :  
Milani Biru Apyenta**

**Pembimbing :  
Hery Syaerul Homan, S.Pd., M.Pd., M.Ak**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating pada PT. PLN (Persero) di Kota Bandung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dalam bentuk kuisioner dengan skala *semantic differential*. Adapun respondennya adalah manajer, deputy manajer dan supervisor dari PT.PLN (Persero) di Kota Bandung, dengan sampel sebanyak 40 responden.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif teknik penentuan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan *moderated regression analysis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen sudah baik, tetapi manajer masih harus menghadapi ketidakpastian lingkungan yang ada. Serta hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Serta Ketidakpastian lingkungan dapat memoderasi pada sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

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

***THE EFFECT OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION  
SYSTEM ON MANAGERIAL PERFORMANCE WITH ENVIRONMENTAL  
UNCERTAINTY AS A MODERATING VARIABLE  
(Study at PT. PLN (Persero) in the City of Bandung)***

***Written by :***  
**Milani Biru Apyenta**

***Preceptor:***  
**Hery Syaerul Homan, S.Pd., M.Pd., M.Ak**

***ABSTRACT***

*This study aims to describe and influence the management accounting information system on managerial performance with environmental uncertainty as a moderating variable at PT. PLN (Persero) in the city of Bandung. The data used in this study are primary data in the form of questionnaires with a semantic differential scale. The respondents are managers, deputy managers and supervisors from PT PLN (Persero) in Bandung, with a sample of 40 respondents.*

*This research was conducted using descriptive methods and verification of sampling techniques using non probability sampling with saturated sampling techniques. The method used is simple regression analysis and moderated regression analysis.*

*The results of this study indicate that the management accounting information system is good, but managers still have to face existing environmental uncertainties. As well as the results of this study indicate that partially there is the influence of management accounting information systems and environmental uncertainty on managerial performance. And environmental uncertainty can moderate the management accounting information system on managerial performance.*

***Keywords: Management Accounting Information Systems, Environmental Uncertainty, Managerial Performance***

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmaanirrahiim*

*Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakaatuh*

Dengan mengucapkan *Alhamdulillahirrobbil'alamin*, serta memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT.PLN (Persero) di Kota Bandung)”.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penyajiannya serta jauh dari kata kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, melalui penulisan skripsi penulis berharap dapat mempunyai pengalaman untuk mengembangkan apa yang telah diperoleh, sehingga dilain waktu dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi.

Dalam mempersiapkan dan menyelesaikan skripsi ini, penulis telah memperoleh banyak bantuan moril maupun materil dan bimbingan pengarahan serta dorongan dari berbagai pihak yang sangat membantu kelancaran dalam penulisan skripsi, sehingga dapat memberikan penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas semua Rahmat dan Hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Besarnya limpahan karunia yang telah diberikanNya membuat penulis senantiasa

selalu bersyukur dan berusaha untuk lebih baik.

2. Kedua Orang Tua tercinta Ibu Yeni Rohaeni dan Bapak Aep Sutisna yang telah menjadi orang tua terhebat, serta Kakak Ferissa Apyenti dan Adik Muhammad Al-Hadi Sutisna dan Sativa Alya Nurrochmah yang selalu memberikan dukungan terbaik bagi penulis untuk mencapai semua cita-cita. Terima kasih untuk semua motivasi, nasehat, cinta, perhatian, dan kasih sayang serta do'a yang tak pernah putus hingga saat ini.
3. Keluarga besar Bapak Hj. Muhidin yang selalu memberikan kasih sayang, pengertian, nasehat, motivasi, dukungan moril maupun materil dan do'a yang tak pernah putus sampai saat ini.
4. Dr. rer.nat. Martha Fani Cahyandito, SE., M.Sc., CSP, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) EKUITAS.
5. Dr. Ir. Dani Dagustani, MM, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi EKUITAS.
6. Dr. Hery Achmad Buchory, SE., MM selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi EKUITAS.
7. Dr. Sudi Rahayu, SE., MM selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi EKUITAS.
8. Dwi Puryati, SE., M.Si., Ak., CA, selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi.
9. Hery Syaerul Homan, S.Pd., M.Pd., M.Ak, selaku Sekretaris Program Studi S1 Akuntansi dan selaku dosen pembimbing Skripsi yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini .

Terima kasih atas masukan dan evaluasi serta ilmu yang telah diberikan sangat bermanfaat bagi penulis.

10. Keluarga Besar Direktorat Keuangan Universitas Pendidikan Indonesia yang selalu mendukung dan memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Angga Purnama *my support system* selaku teman hidup yang selalu sabar dan selalu setia, tidak pernah lelah untuk membantu penulis dalam segala hal, memberikan motivasi serta dukungan makanan kepada penulis sehingga penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan tercinta Salsyabilla Ramadhayanti, Intan Noviani, Casinah, Nandhita Bunga Novianti, Ilma Nurhandayani, Irma Rochmawati, Hilda Kamia Juaniaty, Rita Mustika Rizky, Sopiani Fauziah dan teman-teman S1 Akuntansi 2 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih atas dukungannya selama ini.
13. Sahabat-sahabat tercintaku *team* yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk penulis berkeluh kesah dari SMP hingga sekarang Sri Nurhayati, Dara Juwita Arief, dan Elkha Intania Sari yang selalu mengingatkan penulis untuk lulus dengan cepat dan baik.
14. Kakak tingkatku Suci Anjani, Dessy Mirlianti dan Sari yang selalu sabar menghadapi keluh kesah penulis dan selalu menjadi tempat konsultasi penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
15. Teruntuk teman-teman lintas jurusan Sitra Rahmatilah, Linda Prihastiwi, Annisa Gitta Rahmani, Riri Saraswati, Nabila Ayu F dan Sami Hidayati yang selalu membantu dan *mensupport* penulis hingga saat ini.

16. Teman-teman di luar kampus Rizha dan Widia yang selalu *mensupport* penulis hingga saat ini.
17. Teman-teman pengurus HIMASI yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis hingga saat ini.
18. Teman-teman UKM BAND tercinta dan yang selalu menjadi kebanggaan penulis hingga saat ini.
19. Teman-teman seperjuangan bimbingan yang selalu saling mengingatkan dan mendukung: Intan, Salma, Sriputi, Yulia, Muthia, Hilfan, Deira, Shalsabila, Lilis, Nunu, Asri.
20. Semua pihak yang telah berjasa dalam penelitian ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan do'a, hingga penulis berhasil menyelesaikannya.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Bandung, 01 Maret 2019

Penulis

Milani Biru Apyenta

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1. Secara Teoritis.....	9
1.4.2. Secara Praktisi.....	10
1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....</b>	<b>11</b>
2.1. Tinjauan Pustaka .....	11
2.1.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	11
2.1.1.1. Definisi Sistem.....	11
2.1.1.2. Definisi Sistem Informasi .....	12
2.1.1.3. Definisi Sistem Informasi Akuntansi.....	12

2.1.1.4.	Tujuan Sistem Informasi Akuntansi.....	13
2.1.1.5.	Definisi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen..	13
2.1.1.6.	Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen ...	14
2.1.1.7...	Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	15
2.1.2.	Kinerja Manajerial .....	19
2.1.2.1.	Definisi Kinerja.....	19
2.1.2.2.	Pengukuran Kinerja .....	19
2.1.2.3.	Indikator Kinerja.....	20
2.1.2.4.	Definisi Kinerja Manajerial.....	20
2.1.2.5.	Tingkatan- Tingkatan Manajerial.....	24
2.1.2.6.	Tujuan Kinerja Manajerial .....	25
2.1.3.	Ketidakpastian Lingkungan .....	28
2.1.3.1.	Tipe-tipe Ketidakpastian Lingkungan.....	29
2.1.3.2.	Laju Perubahan .....	31
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	31
2.2.1.	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial .....	31
2.2.2.	Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial .....	33
2.2.3.	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating .....	34
2.3.	Penelitian Terdahulu .....	35
2.4.	Hipotesis Penelitian.....	39

<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1. Objek Penelitian dan Gambaran Umum Perusahaan .....	40
3.1.1. Objek Penelitian.....	40
3.1.2. Sejarah PT.PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten.....	40
3.1.3. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran PT PLN ( Persero ) Distribusi Jawa Barat .....	45
3.1.4. Struktur Organisasi .....	46
3.2. Metode Penelitian .....	53
3.2.1. Metode Deskriptif .....	53
3.2.2. Metode Verifikatif .....	54
3.2.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	54
3.2.4. Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel.....	57
3.2.4.1. Populasi Penelitian.....	57
3.2.4.2. Sampel Penelitian.....	58
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.2.6. Rancangan Pengujian Hipotesis.....	62
3.2.6.1. Uji Instrumen Penelitian .....	62
3.2.7. Metode Analisis Data.....	63
3.2.7.1. Uji Asumsi Klasik.....	64
3.2.7.2. Analisis Regresi Moderasi.....	66
3.2.7.3. Analisis Koefisien Determinasi .....	68
3.2.8. Pengujian Hipotesis.....	68
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
4.1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	71

4.1.1. Gambaran Umum Responden.....	71
4.1.2. Hasil Pengujian Validitas.....	74
4.1.3. Hasil Pengujian Reliabilitas .....	77
4.2. Hasil Penelitian .....	79
4.2.1. Gambaran Variabel Penelitian .....	79
4.2.1.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada PT. PLN (Persero) Bandung.....	79
4.2.1.2. Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Bandung.....	83
4.2.1.3. Ketidakpastian Lingkungan pada PT. PLN (Persero) Bandung.....	88
4.2.2...Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating .....	93
4.2.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	93
4.2.2.2. Analisis Regresi Moderasi .....	97
4.2.2.3. Analisis Koefisien Determinasi.....	102
4.2.2.4. Hasil Penelitian Uji t (Parsial).....	104
4.3. Pembahasan.....	106
4.3.1 Gambaran Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan dan Kinerja Manajerial pada PT.PLN (Persero) di Kota Bandung.....	106
4.3.1.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada PT. PLN (Persero) .....	106

4.3.1.2. Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Kota Bandung .....	107
4.3.1.3. Ketidakpastian lingkungan pada PT. PLN (Persero) Kota Bandunng.....	108
4.3.2. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating.....	109
4.3.2.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.....	109
4.3.2.2. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial.....	111
4.3.2.3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating.....	112
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>115</b>
5.1. Kesimpulan .....	115
5.2. Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>119</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Laba Setelah Pajak PT.PLN (Persero) .....	4
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1.	Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.2.	Kriteria Presentase Skor Tanggapan Responden .....	61
Tabel 4.1.	Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4.2.	Kelompok Responden Berdasarkan Usia .....	72
Tabel 4.3.	Kelompok Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	73
Tabel 4.4.	Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	73
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen(X) .....	75
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial (Y) .....	76
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Ketidakpastian Lingkungan (Z) .....	76
Tabel 4.8.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X) .....	77
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial(Y) .....	78
Tabel 4.10.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Ketidakpastian Lingkungan (Z) .....	78
Tabel 4.11.	Tanggapan Responden Mengenai Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	79
Tabel 4.12.	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Manajerial.....	84
Tabel 4.13.	Tanggapan Responden Mengenai Ketidakpastian Lingkungan.....	88
Tabel 4.14.	Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	94
Tabel 4.15.	Uji Multikolinearitas .....	95

Tabel 4.16. Uji Glejser .....	97
Tabel 4.17. Regresi Linear Sederhana Pengujian I.....	98
Tabel 4.18. Regresi Linear Sederhana Pengujian II .....	99
Tabel 4.19. <i>Moderated Regression Analysis</i> Pengujian III.....	101
Tabel 4.20. Koefisien Determinasi Simultan.....	102
Tabel 4.21. Koefisien Determinasi Parsial .....	103
Tabel 4.22. Hasil Penelitian Uji t (Parsial) .....	105

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Penelitian .....	38
Gambar 3.1.	Struktur organisasi PT. PLN (Persero).....	48
Gambar 4.1.	Garis Kontinum Kategori Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	82
Gambar 4.2.	Garis Kontinum Kategori Kinerja Manajerial.....	87
Gambar 4.3.	Garis Kontinum Kategori Ketidakpastian Lingkungan.....	92
Gambar 4.4.	<i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas .....	96

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 : Struktur Organisasi PT.PLN (Persero)
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Penelitian 40 Responden
- Lampiran 4 : Hasil *Output SPSS Statistic Version 25*
- Lampiran 5 : Tabel r
- Lampiran 6 : Formulir Pengajuan Penulisan Skripsi Program Studi S1  
Akuntansi
- Lampiran 7 : Surat Permohonan Perubahan Topik / Judul Skripsi
- Lampiran 8 : Surat Permohonan Penelitian, wawancara, dan kuisisioner
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 10 : SK Bimbingan
- Lampiran 11 : Fotocopy Kartu Bimbingan
- Lampiran 12 : Materi Saran/ Revisi Hasil Ujian Sidang
- Lampiran 13 : Lembar Persetujuan Perbaikan (Revisi) Skripsi
- Lampiran 14 : Surat Keterangan Revisi
- Lampiran 15 : Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Adanya perubahan ekonomi secara global menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dalam operasi perusahaannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dalam situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Selain itu dinamika kehidupan masyarakat yang terus meningkat dari tahun ke tahun, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan konsumen yang semakin cepat, tepat, murah, adil, dan berkualitas menimbulkan tantangan yang sering di hadapi oleh perusahaan yang ada pada saat ini. Dengan adanya tuntutan tersebut mengharuskan perusahaan untuk berorientasi pada fungsi pelayanan yang semakin efektif, efisien, representative, dan responsive. Setiap perusahaan diuntut untuk meningkatkan kemampuannya, baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang manajerial (Sigilipu, 2013).

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Dharma (2012:25), kinerja manajerial adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah

direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Sehingga kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Manajer adalah pelaku utama perusahaan, dengan demikian semakin baik kemampuan manajerial dari seorang manajer, kinerja perusahaan akan semakin meningkat. Demerjian et al (2012) menggunakan ukuran kemampuan manajerial, berdasarkan efisiensi manajer dalam menghasilkan laba.

Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor-faktor manajer, persaingan dalam lingkungan pekerjaan menuntut setiap manajer agar mampu memotivasi dan membuat para karyawan bekerja dengan baik dan maksimal, sehingga kemampuan dan keahlian yang di miliki dapat berguna bagi perusahaan.

Perusahaan Listrik Negara atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Unit PT. PLN (Persero) dibagi dalam beberapa Wilayah untuk mengurus Pembangkitan, Penyaluran (Transmisi) dan Pengaturan Beban, dan Distribusi kepada pelanggan. Namun khusus untuk kawasan dengan listrik terinterkoneksi Jawa - Bali bagian unit-unit dibagi tersendiri, untuk Pembangkitan tersendiri, Penyaluran (Transmisi) tersendiri, Pengaturan Beban tersendiri dan Distribusi tersendiri. Khusus untuk pembangkitan listrik kebanyakan pembangkitan listrik di Indonesia dipasok oleh Perusahaan Swasta walaupun ada beberapa milik PLN.

Informasi yang di peroleh dari <http://sentanews.com> menyatakan bahwa Mamit Setiawan (2016) selaku Direktur *Executive Energy Watch* PLN sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) kelistrikan yang sangat strategis dan di butuhkan oleh masyarakat sudah berkali-kali melakukan kelalaian dalam menjalankan proyek-proyek pembangkit dan penyaluran listrik kepada masyarakat. Bukan hanya itu saja, terkait dengan pemadaman listrik yang terjadi di semua wilayah Indonesia bahkan di Pulau Jawa menjelaskan bahwa PLN sebagai BUMN yang di berikan kepercayaan oleh negara dalam melakukan distribusi listrik tidak mampu menjalankan pekerjaan dengan baik, Kinerja Manajerial dari PLN harus segera di perbaiki, maka dengan kasus ini kementrian BUMN harus melakukan evaluasi di dalam internal PLN dalam melakukan manajemen mereka.

Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Rini Soemarno (2017) mengatakan faktanya ada BUMN yang merugi karena kalah bersaing di pasar, ada yang rugi sudah puluhan tahun. Ada juga BUMN yang mengalami kerugian karena ketidakmampuan manajemen untuk mencetak laba. Catatan kritis atas kinerja beberapa BUMN yang masih merugi pada 2017, selain disebabkan faktor eksternal yang bersifat *uncontrollable* juga sebagian disebabkan lemahnya daya saing. Kelemahan tersebut bersumber dari lambatnya antisipasi bisnis karena dinamika lingkungan yang berubah, kualitas SDM dan *leader* yang kurang memadai, serta kemungkinan terlalu panjangnya birokrasi dalam pengambilan keputusan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai BUMN kelistrikan yang sangat strategis dan di butuhkan oleh masyarakat harus mampu memberikan kepuasan dalam pelayanan kepada konsumen. Disinilah peran seorang manajer sangat di butuhkan, manajer harus berupaya membuat strategi-strategi bisnis agar tujuan

perusahaan dapat terpenuhi. Fakta yang di temukan pada PT. PLN (Persero) periode tahun 2011-2016 mengalami kondisi laba yang kurang stabil, adapun tabel yang menunjukkan Laba PT. PLN (Persero) periode tahun 2011-2016 sebagai berikut :

**Tabel 1.1.**  
**Laba Setelah Pajak PT. PLN (Persero) Periode Tahun 2011 s/d 2016**  
**(dalam Triliunan Rupiah)**

<b>Tahun</b>	<b>Laba Usaha</b>
2011	5,43
2012	3,21
2013	-26,24
2014	11,74
2015	6,03
2016	10,55

Sumber : Laporan Tahunan PT. PLN Persero Tahun  
2011-2016

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada umumnya terjadi penurunan laba pada PT. PLN (persero) periode tahun 2011-2016. Pada tahun 2011 sebesar Rp. 5,43 T , kemudian tahun 2012 terjadi penurunan menjadi Rp. 3,21 T, sedangkan pada tahun 2013 laba yang dihasilkan PT. PLN mengalami kerugian sebesar Rp. -26,24 T, pada tahun 2014 laba PT. PLN sebesar Rp. 11,74 T, dan di tahun 2015 terjadi kembali penurunan sebesar Rp. 6,03 T, sedangkan pada tahun 2016 laba menjadi sebesar Rp. 10,55 T. Berdasarkan penjelasan di atas, turunnya laba ini mencerminkan kurang baiknya kinerja manajerial.

Kemampuan manajer dalam mengelola perusahaan diharapkan dapat membentuk penilaian dan perkiraan yang akurat karena manajer lebih mengetahui keadaan perusahaan, serta lebih mampu mensintesis informasi yang handal untuk perkiraan masa depan yang dapat digunakan untuk melaporkan kualitas laba yang lebih tinggi (Libby dan Luft 1993, dalam Daromes dan Suwandi, 2016). Manajer

dengan kemampuan yang lebih tinggi akan membuat prediksi yang lebih akurat dibandingkan dengan manajer yang memiliki kemampuan lebih rendah. Dengan kemampuan manajerial yang baik, manajer dapat mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan seluruh sumberdaya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi (Daromes dan Suwandi, 2016).

Kinerja manajerial dapat tercapai secara efektif dan efisien apabila fungsi dari manajemen di laksanakan dengan baik mulai dari tahap perencanaan sampai pada tahap pengendalian manajemennya sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal guna menjamin tercapainya tujuan perusahaan (Supriyono, 2000).

Pencapaian kinerja optimal perusahaan tidak akan terlepas dengan adanya perancangan sistem pengendalian manajemen yang efektif dan efisien. Sistem akuntansi manajemen (SAM) merupakan perangkat informasi penting yang dibutuhkan setiap manajemen perusahaan dalam upaya mengendalikan aktifitas usahanya. Selain itu SAM dapat pula digunakan untuk sebagai upaya mengurangi masalah ketidakpastian lingkungan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa, SAM mempunyai peran yang sangat penting dalam membantu manajemen dalam membuat perencanaan dan keputusan-keputusan bisnis secara akurat (Setiawan, 2012).

Informasi akuntansi yang dibutuhkan disini adalah sistem informasi akuntansi manajemen, sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu mekanisme pengendalian organisasi, serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari aktivitas yang dilakukan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengambilan keputusan (Hansiadi, 2002).

Sistem Informasi akuntansi manajemen sebagai salah satu produk sistem akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai alternative tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktifitas seperti perencanaan , pengendalian, dan pengambilan keputusan (Latifah, 2012), selain itu informasi akuntansi manajemen akan meningkatkan kemampuan manajer untuk memahami keadaan lingkungan sebenarnya dan berfungsi pula didalam mengidentifikasi aktivitas yang relevan,karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen yang andal (memiliki sifat *broadscope, timelines, aggregation dan integration*) akan dapat meningkatkan kinerja manajerial (Nazaruddin, 1998 dalam Fitrianingrum dan Wijayanti, 2011).

Seorang manajer juga membutuhkan kemampuan dalam memprediksi masa depan agar kinerja manajerial semakin efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan perusahaan, yaitu dengan mempertimbangkan pengaruh faktor eksternal perusahaan, salah satunya seperti faktor lingkungan. Semakin tinggi ketidakpastian lingkungan maka semakin besar pengaruhnya pada organisasi, disini organisasi harus siap untuk menghadapi segala kemungkinan yang akan terjadi sehingga organisasi dapat tetap bertahan dan bersaing dengan competitor (Aswida, 2014). Untuk mengatasi tingginya pengaruh ketidakpastian lingkungan, organisasi 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 (Marina, 2009).

Perencanaan yang di susun dalam kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi akan menjadi masalah, karena adanya ketidakmampuan manajer dalam

memprediksi kondisi di masa yang akan datang. Seseorang mengalami ketidakpastian karena ia merasa tidak memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi secara akurat, atau karena ia merasa tidak mampu membedakan antara data yang relevan dengan yang tidak relevan (Miliken dalam Utami, 2012). Untuk mengatasi masalah yang muncul akibat tingginya kondisi ketidakpastian lingkungan, manajer membutuhkan sistem informasi akuntansi manajemen yang handal. (Chenhall dan Morris, 1986, Gul dan Chia, 1994 dalam Utami, 2012).

Ketidakpastian lingkungan itu sendiri adalah kondisi eksternal sebagai rasa ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi sesuatu secara akurat pada operasional perusahaan (Miliken, 1987 dalam Marina, 2009). Seseorang mengalami ketidakpastian karena dia merasa tidak mampu membedakan antara data yang relevan dengan data yang tidak relevan. Semakin tinggi ketidakpastian lingkungan maka semakin andal informasi sistem akuntansi manajemen yang disediakan sehingga akan meningkatkan kinerja manajerial dan sebaliknya semakin rendah ketidakpastian lingkungan maka semakin sedikit informasi yang disediakan sehingga kinerja manajerial semakin menurun (Marina, 2009).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Dwiranda (2007), menyatakan bahwa terdapat pengaruh desentralisasi, dan agregat informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian semakin tinggi desentralisasi dan semakin tinggi agregat informasi sistem akuntansi manajemen akan semakin meningkatkan kinerja manajerial. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marina (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh interaksi ketidakpastian lingkungan, desentralisasi dan agregat informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, kombinasi derajat ketidakpastian

lingkungan yang tinggi dan agregat informasi sistem akuntansi manajemen yang tinggi akan mempunyai pengaruh negative pada kinerja manajer yang memiliki tingkat persepsi ketidakpastian lingkungan yang rendah. Dengan demikian semakin tinggi ketidakpastian lingkungan maka semakin andal informasi sistem akuntansi manajemen yang disediakan sehingga akan meningkatkan kinerja manajerial dan sebaliknya semakin rendah ketidakpastian lingkungan maka semakin sedikit informasi yang disediakan sehingga kinerja manajerial semakin menurun.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kinerja Manajerial dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap pada PT.PLN (Persero).
2. Bagaimana Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero).
3. Apakah Ketidakpastian Lingkungan Memoderasi Hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero).

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti memiliki maksud dan Tujuan untuk :

1. Mengetahui Gambaran Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kinerja Manajerial dan Ketidakpastian Lingkungan pada PT. PLN (Persero).
2. Mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero).
3. Mengetahui Ketidakpastian Lingkungan Memoderasi Hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero).

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Secara Teoritis**

Berdasarkan Tujuan penelitian diatas, maka peneliti menyimpulkan kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut :

#### **1. Praktisi**

Memberikan informasi mengenai pentingnya sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating. Sehingga dapat menambah informasi kepada perusahaan untuk dijadikan referensi dalam pengambilan keputusan.

#### **2. Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan terutama mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan

ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating dan mengetahui seberapa jauh ilmu yang di peroleh dalam penelitian ini.

### 3. Pihak Lain

Menjadi bahan informasi terutama dalam memecahkan masalah tentang pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating.

#### **1.4.2. Secara Praktisi**

Berdasarkan maksud dan tujuan diatas, maka peneliti menyimpulkan kegunaan penelitian secara praktis bagi perusahaan, lebih memperhatikan sistem informasi akuntansi manajemen dalam menyikapi kondisi ketidakpastian lingkungan agar kinerja manajerial dapat meningkat.

### **1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) yang berlokasi di Jl. Asia Afrika No. 63 Kota Bandung, Jawa Barat 40111. Sedangkan waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dimulai pada bulan Oktober 2018 sampai dengan selesai.

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,**  
**DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

**2.1. Tinjauan Pustaka**

**2.1.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

**2.1.1.1. Definisi Sistem**

Menurut Susanto (2013:22), sistem adalah kumpulan atau *group* dari subsistem/komponen apapun baik fisik atau pun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Menurut Thomson (2007:6), sistem (*system*) adalah kelompok dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang saling berhubungan yang berfungsi dengan tujuan yang sama. Sedangkan menurut Fahmi (2015:17), sistem adalah seperangkat komponen yang berada dalam suatu organisasi yang saling berhubungan dalam menunjang aktivitas kinerja organisasi tersebut.

Dari pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa sistem adalah keterkaitan antara dua atau lebih komponen yang saling berhubungan demi tercapainya suatu tujuan.

### **2.1.1.2. Definisi Sistem Informasi**

Susanto (2013:52) mengemukakan pengertian sistem informasi adalah sebagai berikut:

“Sistem informasi adalah kumpulan dari sub-sub sistem baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna.”

Sedangkan menurut Thomson (2007:9), sistem informasi (*information system*) adalah serangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan, diproses menjadi informasi, dan didistribusikan ke para pengguna.

### **2.1.1.3. Definisi Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Susanto (2013:72) pengertian sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

“Kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan keuangan menjadi informasi keuangan.”

Menurut Krismiaji (2010:4), sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis.

Menurut Mardi (2011:4), sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang terintegrasi yang menghasilkan laporan di bentuk data transaksi bisnis yang diolah dan disajikan sehingga menjadi sebuah laporan yang memiliki arti bagi pihak yang membutuhkannya.

Menurut Weygandt dkk (2007:395), sistem yang mengumpulkan dan memproses transaksi-transaksi data dan menyampaikan informasi kepada pihak-pihak tertentu disebut sistem informasi akuntansi (*accounting information system*).

Dari pengertian tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi (*accounting information system*) merupakan proses pengolahan data dan transaksi secara terintegrasi dan menghasilkan laporan yang berguna bagi pihak-pihak tertentu yang membutuhkannya.

#### **2.1.1.4. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Mardi (2011:4), terdapat tiga tujuan sistem informasi akuntansi, yaitu sebagai berikut :

1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (*to fulfill obligations relating to stewardship*).
2. Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (*to support decision making by internal decision makers*).
3. Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari (*to support the-day-to-day operations*).

#### **2.1.1.5. Definisi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut Hansen dan Mowen (2009:4), sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan-tujuan manajemen tertentu. Inti dari sistem informasi akuntansi manajemen adalah proses yang dideskripsikan oleh aktivitas-aktivitas seperti pengumpulan,

pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi. Informasi mengenai peristiwa ekonomi diproses untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang memenuhi tujuan sistem tersebut. Keluaran ini biasa mencakup laporan khusus, biaya produk, biaya pelanggan, anggaran, dan laporan kinerja.

Menurut Siregar, Suropto, et al (2013:05), pengertian sistem informasi akuntansi manajemen, adalah sebagai berikut: “Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mentransformasi input dengan menggunakan proses untuk menghasilkan output yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan”.

Menurut Rudianto (2013:9), akuntansi manajemen adalah sistem akuntansi di mana informasi yang dihasilkannya ditunjukkan kepada pihak-pihak internal organisasi, seperti manajer keuangan, manajer produksi, manajer pemasaran, dan sebagainya guna pengambilan keputusan internal organisasi. Itu berarti informasi yang dihasilkan dari sistem akuntansi manajemen sebuah entitas dipakai oleh pihak internal perusahaan itu sendiri untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen organisasi tersebut.

#### **2.1.1.6. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Sistem informasi akuntansi manajemen tidak terkait oleh kriteria formal apapun yang mendefinisikan sifat dari proses, masukan, atau keluarannya. Kriterianya fleksibel dan berdasarkan pada tujuan manajemen. Menurut Hansen dan Mowen (2009:4), sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai tiga tujuan umum yaitu :

1. Menyediakan informasi untuk perhitungan biaya jasa, produk, atau objek lainnya yang ditentukan oleh pihak manajemen.
2. Menyediakan informasi untuk perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*)
3. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Ketiga tujuan ini menunjukkan manajer dan pengguna lainnya perlu memiliki akses menuju informasi akuntansi manajemen dan perlu mengetahui cara menggunakannya. Informasi akuntansi manajemen dapat membantu mereka mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, serta mengevaluasi kinerja. Informasi akuntansi digunakan dalam semua tahap manajemen, termasuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Selain itu, kebutuhan atas informasi ini tidak terbatas hanya pada perusahaan manufaktur, tetapi juga pada perusahaan perdagangan, jasa dan nirlaba.

#### **2.1.1.7. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Watson, 1999, Gudono, 1999, dalam Marina (2009) 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 di pimpinnya. Konsekuensinya mereka membutuhkan karakteristik informasi akuntansi yang andal agar dapat menyediakan kebutuhan informasi yang

tepat waktu dan relevan dalam pembuatan kebijaksanaan dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Chenhall dan Morris 1986, dalam Marina (2009), terdapat empat karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan, yaitu : *broad scope* (lingkup), *timelines* (tepat waktu), (agregasi), dan *integration* (integrasi). Masing-masing karakteristik informasi sistem akuntansi itu tidak selalu sama untuk segala situasi.

1. *Broad scope*

Di dalam sistem informasi *broad scope* mempunyai tiga sub dimensi fokus, kuantifikasi, dan horizon waktu. Fokus berkaitan dengan informasi yang berasal dari dalam atau luar organisasi, kuantifikasi berkaitan dengan informasi keuangan dan non keuangan, dan waktu berkaitan dengan estimasi peristiwa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. *Broad scope* (lingkup luas) merupakan informasi yang mencakup permasalahan perusahaan yang akan mampu membantu para manajer menghasilkan kebijakan yang lebih efektif sehingga hasilnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial yang lebih baik. (Nazarudin,1998, dalam Marina, 2009) menyatakan adanya perbedaan tingkat ketidakpastian lingkungan dan desentralisasi berdampak positif terhadap informasi *broad scope*.

2. *Time lines*

*Timeliness* adalah kecepatan atau rentang waktu antara permintaan informasi dengan penyajian informasi yang diinginkan oleh perusahaan guna mendukung manajer dalam menghadapi ketidakpastian yang terjadi.

*Timeliness* atau ketepatan waktu mempunyai dua sub dimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan. Frekuensi berkaitan dengan seberapa sering informasi disediakan untuk para manajer. Sedangkan kecepatan berkaitan dengan tenggang waktu antara kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi. Informasi yang tepat waktu meningkatkan fasilitas sistem informasi akuntansi manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara cepat terhadap keputusan yang dibuat. Apabila informasi itu tidak disampaikan dengan tepat waktu, maka akan menyebabkan informasi tersebut kehilangan nilai di dalam mempengaruhi kualitas keputusan. Manajer akan mampu menghadapi ketidakpastian lingkungan secara efektif dengan memberikan informasi tepat waktu yang tersedia (Warayanan, 1984; Ramadhani, 2001: 19 dalam Maharani, 2011), Informasi yang tepat waktu meningkatkan fasilitas sistem akuntansi manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara cepat terhadap keputusan yang telah dibuat. Jadi *timeliness* mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan

### 3. *Aggregation*

*Aggregation* yaitu informasi yang memberikan kejelasan mengenai area yang menjadi tanggung jawab setiap manajer perusahaan sesuai dengan fungsinya masing-masing Informasi agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal (seperti: *discounted cash flow*) atau model analitikal informasi hasil akhir yang didasarkan pada waktu (seperti bulanan dan kuartal) (Iselin 1998 dalam Maharani, 2011)

mengemukakan bahwa informasi agregasi diperlukan dalam organisasi, karena dapat mencegah kemungkinan dapat terjadi *over load* informasi. Informasi yang dapat teragregasi dengan tepat akan memberikan masukan penting dalam proses pengambilan keputusan, karena waktu yang dibutuhkan untuk mengevaluasi informasi lebih sedikit dibandingkan dengan informasi yang tidak teragregasi

#### 4. *Integration*

*Integration* adalah informasi yang mencakup aspek seperti ketentuan target perusahaan yang dihitung dari proporsi interaksi antar sub unit dalam perusahaan. Informasi integrasi mencerminkan bahwa terdapat koordinasi antar segmen sub unit yang satu dengan sub unit lainnya. Chia (1995) dalam Rahayu (2013) menyatakan bahwa informasi yang terintegrasi dalam sistem akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antara segmen dari sub unit kompleksitas dan desentralisasi manajemen antar sub unit akan direfleksikan dalam informasi yang terintegrasi mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar sub unit dalam organisasi. (Chenhall dan Moris 1986, dalam Maharani, 2011) mengemukakan bahwa kompleksitas dan saling keterkaitan ataupun ketergantungan sub unit dengan sub unit lainnya akan tercermin dalam informasi integrasi. Jadi semakin banyaknya segmen dalam sub unit atau jumlah sub unit dalam organisasi, maka informasi yang bersifat integrasi akan semakin dibutuhkan.

## **2.1.2. Kinerja Manajerial**

### **2.1.2.1. Definisi Kinerja**

Menurut Moehariono (2012:96), kinerja atau *performance* adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Fahmi (2015:3), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat Profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

### **2.1.2.2. Pengukuran Kinerja**

Menurut Moehariono (2012:97), beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi, dan misinya.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja, mengacu pada peilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indicator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang bentuk keberhasilan utama (*critical success factor*) dan indicator kinerja kunci (*key performance indicator*).

3. Mengikuti tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

### **2.1.2.3. Indikator Kinerja**

Menurut Moehariono (2012:108). Indikator kinerja atau disebut *indicator performance* merupakan :

1. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* dan *outcome* suatu kegiatan.
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan organisasi.
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

### **2.1.2.4. Definisi Kinerja Manajerial**

Beberapa pendapat menurut para ahli mengenai kinerja manajerial adalah sebagai berikut :

Menurut Fahmi (2015:3), pengertian kinerja manajerial sebagai berikut :

“Kinerja manajerial adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aparatif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal”.

Menurut Aguinis (2009:02), pengertian kinerja manajerial

adalah sebagai berikut:

*“Manajerial performance is a continuous process of identifying, measuring, and developing the performance of individuals and teams and aligning performance with the strategic goals of the organization.”*

(Kinerja manajerial adalah proses yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim, serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi).

Menurut Moehariono (2012:131), kinerja manajerial secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu sistem yang mengatur pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan hasil kinerja karyawan agar tercapai sasaran pada individu maupun organisasi, kejelasan apa yang harus dilakukan dan apa yang akan dicapai serta bagaimana cara mengikutinya.

Menurut Dharma (2012:25), pengertian kinerja manajerial sebagai berikut :

“Kinerja manajerial adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard an persyaratan kompetensi yang telah ditentukan”.

Dengan demikian kinerja manajerial adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Definisi diatas mengandung unsur-unsur penting sebagai berikut :

1. Suatu kerangka kerja dari sasaran yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah disepakati. Kinerja manajerial adalah suatu kesepakatan di antara seorang karyawan dengan manajernya tentang berbagai harapan. Kinerja manajerial kebanyakan adalah tentang pengelolaan harapan dari seorang pegawai.
2. Sebuah proses. Kinerja manajerial bukan hanya serangkaian sistem formulir dan prosedur, melainkan serangkaian tindakan yang diambil untuk mencapai suatu hasil dari hari ke hari dan mengelola peningkatan kinerja diri mereka sendiri maupun orang lain.
3. Pemahaman bersama untuk memperbaiki kinerja, para individu perlu memiliki pemahaman bersama tentang bagaimana seharusnya bentuk tingkat kinerja dan kompetensi yang tinggi itu dan apa pula yang hendak dicapai.
4. Suatu pendekatan dalam mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia. Manajemen kinerja berfokus pada tiga hal. Pertama, bagaimana para manajer dan pemimpin kelompok bekerja secara efektif dengan orang-orang yang ada disekitar mereka. Kedua, Bagaimana para individu bekerja sama dengan para manajer dan kelompok. Ketiga, bagaimana individu dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kepiawaian mereka serta kompetensi dan kinerja mereka.
5. Pencapaian. Pada akhirnya, kinerja manajerial adalah pencapaian yang berhubungan dengan pekerjaan individu sehingga mereka dapat memanfaatkan kemampuannya sebaik-baiknya, menyadari potensi mereka sendiri dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi

Menurut Mahoney (1963) dalam Suprpti dan Pratikyo (2016) mendeskripsikan bahwa kinerja manajerial adalah kinerja para individual anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, yaitu:

1. Kinerja Perencanaan

Kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan atau pelaksanaan, seperti penjadwalan kerja, penganggaran dan pemrograman.

2. Kinerja Investigasi

Kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan.

3. Kinerja Pengkoordinasian

Kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain dibagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain dan hubungan dengan manajer lain.

4. Kinerja Evaluasi

Kemampuan untuk menilai dan mengukur kinerja yang diamati atau dilaporkan , penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.

5. Kinerja Pengawasan

Kemampuan untuk mengarahkan , memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan.

6. Kinerja Pengaturan Staff

Kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, mewawancarai, dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutase pegawai.

#### 7. Kinerja Negosiasi

Kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan, atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjualan, tawar menawar secara kelompok.

#### 8. Kinerja Perwakilan

Kemampuan dalam menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain , pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan.

#### 9. Kinerja Organisasi secara Keseluruhan

### **2.1.2.5. Tingkatan-tingkatan Manajerial**

Dalam suatu organisasi manajemen memiliki beberapa tingkatan yang memiliki fungsinya masing-masing. Pelaksanaan tugas manajemen berlangsung dalam wilayah kerja masing-masing, namun berkewajiban untuk saling berkomunikasi dalam usaha memperkuat dan meingkatkan peran perusahaan baik secara internal maupun eksternal.

Adapun tingkatan dalam manajemen (*level of management*) yang berlaku di berbagai organisasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Solihin (2009:11), yaitu:

1. Manajemen level atas (*top management*)
2. Manajemen level menengah (*middle management*)
3. Manajemen level bawah (*lower management*)

Tingkatan-tingkatan manajemen menurut Solihin (2009:11) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manajemen Level Atas (*Top Management*)

Manajer level atas (*top management*) terdiri dari sekelompok kecil eksekutif. Manajemen pada tingkat ini bertanggung jawab dalam mengkonsep dan mewujudkan visi dan misi perusahaan, merancang strategi perusahaan secara keseluruhan dan membuat keputusan yang bersifat umum.

2. Manajemen Level Menengah (*Middle Management*)

Manajemen level menengah (*middle management*) bertugas menjembatani hubungan antara manajemen level atas dengan manajemen level bawah. Manajemen pada tingkat ini bertugas mengkoordinir dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan manajemen unit-unit yang ada di manajemen level bawah, serta mengedepankan konsep efektivitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Manajemen Level Bawah (*Lower Management*)

Manajemen level bawah bertugas menjalankan seluruh pekerjaan yang ditugaskan oleh *middle management*. Manajemen pada tingkat ini memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional dan mengedepankan konsep efisiensi dalam bekerja.

#### **2.1.2.6. Tujuan Kinerja Manajerial**

Beberapa para ahli berpendapat mengenai tujuan kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

Menurut Fahmi (2015:4), tujuan menyeluruh kinerja manajerial adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung

jawab kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.

Menurut Moehariono (2012:13), tujuan kinerja manajerial dari suatu organisasi diantaranya adalah:

1. Menerjemahkan dari visi dan misi organisasi ke dalam tujuan dan hasil yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga membantu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Menyediakan informasi untuk menilai, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi.
3. Mengubah paradigma dari orientasi pengendalian dan ketaatan menjadi pendekatan strategik yang berkelanjutan kepada keberhasilan organisasi.
4. Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukkan ukuran- ukuran kualitas, biaya, ketepatan waktu, kepuasan stakeholder, dan peningkatan keahlian pegawai.

Menurut Dharma (2012:27), tujuan umum kinerja manajerial adalah untuk menciptakan budaya dari pada individu dan kelompok memikul tanggung-jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.

Secara khusus dan spesifik, kinerja manajerial bertujuan untuk

1. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan.
2. Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

4. Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.
5. Mengembangkan hubungan yang terbuka dan konstruktif antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang berkesinambungan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun
6. Menyediakan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran yang dinyatakan dalam bentuk target dan standar kinerja sehingga suatu pemahaman bersama mengenai sasaran dan peranan harus dimainkan baik oleh manajer dan individu untuk meningkatkan pencapaian sasaran.
7. Memfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi yang diperlukan sehingga dapat menunjukkan kinerja yang efektif dan kepada pengembangan selanjutnya.
8. Menyediakan kriteria untuk dapat melakukan pengukuran dan penilaian yang akurat dan objektif sehubungan dengan target dan standar yang telah disepakati sehingga karyawan secara individu dapat menerima umpan-balik dari manajer mengenai seberapa baik kinerja mereka.
9. Berdasarkan penilaian ini memungkinkan individu dan manajer mencapai kesepakatan tentang rencana pengembangan dan metode pelaksanaannya, serta secara bersama mengkaji kebutuhan di bidang pelatihan dan pengembangan.
10. Menyediakan suatu kesempatan bagi individu untuk mengapresiasi aspirasi serta keprihatinan mengenai pekerjaan mereka.

11. Memberikan suatu landasan bagi pemberian imbalan yang bersifat finansial dar atau non finansial bagi karyawan sesuai dengan kontribusi mereka.
12. Mendemonstrasikan kepada semua orang bahwa organisasi menghargai mereka sebagai individu.
13. Membantu dalam memberdayakan karyawan.
14. Membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas.
15. Mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan.

### **2.1.3. Ketidakpastian Lingkungan**

Ketidakpastian Lingkungan menurut Wirjono (2013) adalah sebagai berikut :

“Ketidakpastian lingkungan merupakan kondisi lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi operasi perusahaan, dalam perubahan lingkungan yang tidak pasti, para manajer dapat merasa kurang yakin bahkan tidak yakin terhadap tindakan apa yang harus dilakukan.”

Menurut Bangun (2008:44) ketidakpastian lingkungan sendiri adalah sebagai Sesuatu yang terjadi di luar dugaan yang tidak dapat diperkirakan akan terjadi di masa yang akan datang.

Ketidakpastian Lingkungan Menurut Duncan 1972,dalam Maharani (2011) ketidakpastian lingkungan merupakan keterbatasan individu dalam menilai probabilitas gagal atau berhasil keputusan yang dibuat. (Luthan dalam Maharani, 2011) mendefinisikan ketidakpastian lingkungan adalah situasi seseorang yang terkendali untuk memprediksi situasi di sekitarnya sehingga mencoba untuk melakukan sesuatu untuk menghadapi ketidakpastian tersebut.

Variabel ketidakpastian lingkungan merupakan kontekstual yang penting karena kondisi tersebut akan membuat kegiatan perencanaan dan kontrol menjadi

sulit. Perencanaan akan menjadi problematika dalam situasi operasi yang tidak pasti yang disebabkan oleh kejadian-kejadian di masa yang akan datang yang tidak dapat diprediksikan. Demikian juga kegiatan kontrol akan terpengaruh oleh kondisi ketidakpastian tersebut.

Miliken (1987), dalam Maharani (2011:22) menyatakan bahwa individu (*management*) akan mengalami ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan tinggi jika merasa lingkungannya tidak dapat diprediksi dan tidak dapat memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah. Sebaliknya, ketidakpastian rendah (lingkungan relatif stabil), individu (*management*) dapat memprediksi keadaan sehingga langkah-langkah yang akan diambil dapat direncanakan dengan lebih akurat. Oleh karena itu pengukuran ketidakpastian lingkungan yang paling tepat adalah menggunakan persepsi management tentang ketidakpastian lingkungan yang dihadapi perusahaan. Dalam kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi, informasi merupakan komoditi yang sangat berguna sekali dalam proses kegiatan perencanaan dan kontrol dalam suatu organisasi. Sistem akuntansi yang andal (ditunjukkan dengan memadainya karakteristik informasi akuntansi manajemen).

### **2.1.3.1. Tipe-tipe Ketidakpastian Lingkungan**

Menurut Miliken (2005) dalam Tahyudin (2013) ketidakpastian lingkungan dapat dikelompokkan menjadi tiga tipe. Adapun tiga tipe ketidakpastian lingkungan, yaitu:

1. Ketidakpastian keadaan (*state uncertainty*)
2. Ketidakpastian pengaruh (*effect uncertainty*)
3. Ketidakpastian respon (*response uncertainty*)

Jenis-jenis ketidakpastian lingkungan menurut Miliken (2005) tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ketidakpastian Keadaan (*State Uncertainty*)

Ketidakpastian keadaan (*state uncertainty*) terjadi jika seorang manajer merasa bahwa lingkungan organisasinya 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 pertumbuhan teknologi, budaya, dan lain sebagainya.

2. Ketidakpastian Pengaruh (*Effect Uncertainty*)

Ketidakpastian pengaruh (*effect uncertainty*) berkaitan dengan ketidakmampuan manajer untuk memprediksi pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Seorang manajer berada dalam ketidakpastian pengaruh bila ia merasa tidak pasti terhadap bagaimana sesuatu peristiwa tersebut berpengaruh (ke dalam) dan kapan pengaruh tersebut akan sampai pada perusahaan (waktu).

3. Ketidakpastian Respon (*Respon Uncertainty*)

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

### **2.1.3.2. Laju Perubahan**

Menurut Robbins dan Coulter (2010:84), ketidakpastian lingkungan ditentukan oleh laju perubahan. Berdasarkan laju perubahan lingkungan tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu .

1. Lingkungan Dinamis  
Lingkungan terjadi apabila lingkungan eksternal sering mengalami perubahan, sehingga mengakibatkan organisasi mengalami ketidakpastian yang sangat tinggi.
2. Lingkungan Stabil  
Lingkungan stabil terjadi apabila lingkungan eksternal jarang atau tidak mengalami perubahan, sehingga organisasi menghadapi ketidakpastian yang rendah.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu mereka mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah serta mengevaluasi kinerja (Hansen dan Mowen, 2009:4). Informasi akuntansi manajemen merupakan produk dari sistem informasi akuntansi manajemen, akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang berguna untuk membantu para pekerja , manajer dan eksekutif untuk membuat keputusan yang lebih baik (Atkinson, 1995 dalam Dwi,2006). Sistem informasi akuntansi manajemen sebagai alat control organisasi dan alat yang efektif menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi pada berbagai aktivitas yang dilakukan, dimana sistem informasi akuntansi manajemen yang memiliki karakter *Broad Scope, Timelines, Aggregation, Integration* yang mampu

meningkatkan kinerja manajerial. Manajer yang memiliki informasi dengan karakteristik tersebut umumnya mampu untuk membuat perencanaan yang lebih baik dan mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen yang andal akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Dwinarian,2017). Pencapaian tujuan perusahaan dapat dilakukan jika pembuat keputusan memiliki informasi bercakupan luas. Kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan yang akan diambil, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Syam & Maryasih,2016).

Bagi manajemen , informasi merupakan sarana yang sangat penting untuk membantu mengembangkan dan menggerakkan kegiatan perusahaan. Informasi akuntansi dapat membantu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah serta mengevaluasi kinerja. Hal ini sangat penting bagi manajer untuk melaksanakan perencanaan, koordinasi dan penilaian evaluasi kinerja manajer. Karakteristik informasi yang tersedia dalam organisasi akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi atau pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pendekatan kontijensi (Outley, 1980 dalam Marina,2009) , bahwa tingkat ketersediaan dari masing-masing karakteristik informasi sistem akuntansi tetapi ada faktor tertentu lainnya yang akan mempengaruhi tingkat kebutuhan terhadap informasi akuntansi manajemen. Dengan demikian manajer memerlukan dukungan informasi sebagai masukan sebelum menentukan keputusan sehingga kebijakannya diharapkan akan berkualitas dan bisa dipertanggungjawabkan (Marina,2009).

Hasil penelitian Dwiranda (2007) dan Marina (2009) menyatakan bahwa agregat informasi sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siglipu (2013) dan Mutmainah dan Primasari (2011) menyatakan bahwa Informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dwi dan Erna (2006) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh secara sumultan maupun parsial terhadap kinerja manajerial. Setiawati dan Solechan (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ingkiriwang (2013), menyatakan bahwa Desentralisasi berpengaruh signifikan sedangkan sistem informasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer.

### **2.2.2. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial**

Ketidakpastian lingkungan merupakan hal yang berhubungan dengan dengan faktor eksternal individu, ketidakpastian lingkungan dapat digambarkan sebagai rasa ketidakmampuan individu untuk memprediksi sesuatu secara akurat. ketidakpastian lingkungan berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan dalam pengambilan keputusan, ketidakpastian lingkungan berhubungan dengan ketidakmampuan untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari keputusan yang diambil. Hal ini menyebabkan besarnya kerugian yang diderita akibat kesalahan dalam mengambil keputusan tidak dapat diidentifikasi secara jelas. Ketidakpastian lingkungan akan berbanding terbalik dengan kemampuan memprediksi keadaan yang akan terjadi. Hal seperti ini diungkapkan oleh Deasy dan Muindro (2001)

bahwa dalam lingkungan ketidakpastian rendah , individu dapat memprediksi keadaan secara lebih akurat. Penelitian Gul dan Chia,1994 dalam Handoko dan Cahyadi (2010) menunjukkan kinerja akan meningkat pada ketidakpastian lingkungan yang tinggi, karena manajer akan berusaha mencari informasi yang cukup untuk kepentingan perusahaan

Hasil penelitian Dwiranda (2007) menyatakan bahwa terdapat pengaruh interksi ketidakpastian lingkungan, desentralisasi, dan agregat informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Penelitian Erna dan Dwi (2006) menyatakan bahwa desentralisasi , karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja manajerial.

### **2.2.3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai variabel Moderating**

Karakteristik sistem informasi 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 di pimpinnya. Konsekuensinya mereka membutuhkan karakteristik informasi akuntansi yang andal agar dapat menyediakan kebutuhan informasi yang tepat waktu dan relevan dalam pembuatan

kebijaksanaan dan mencapai tujuan yang ditetapkan (Watson,1999,Gudono,1999 dalam Marina 2009)

Hasil penelitian Marina (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh interaksi ketidakpastian lingkungan, desentralisasi, dan agregat informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, dengan adanya ketidakpastian lingkungan yang tinggi maka pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial akan semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2012) menyatakan bahwa *Management accounting system information* dalam cakupan dan agregasi yang lebih luas mempunyai hubungan yang signifikan dengan performa manajerial dan ketidakpastian lingkungan tidak mempunyai efek memoderasi pada cakupan luas dai *management accounting system information* terkait terhdap performa manajerial, hal ini di karenakan dalam menghadapi kondisi yang tidak menentu , manajer sudah cukup memiliki informasi yang sesuai untuk mendukung keputusannya.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 2.1.**

**Penelitian Terdahulu**

<b>Penelitian Terdahulu</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Dwiranda (2007)	Pengaruh Interaksi Ketidakpastian Lingkungan ,	Terdapat pengaruh interksi ketidakpastian lingkungan,

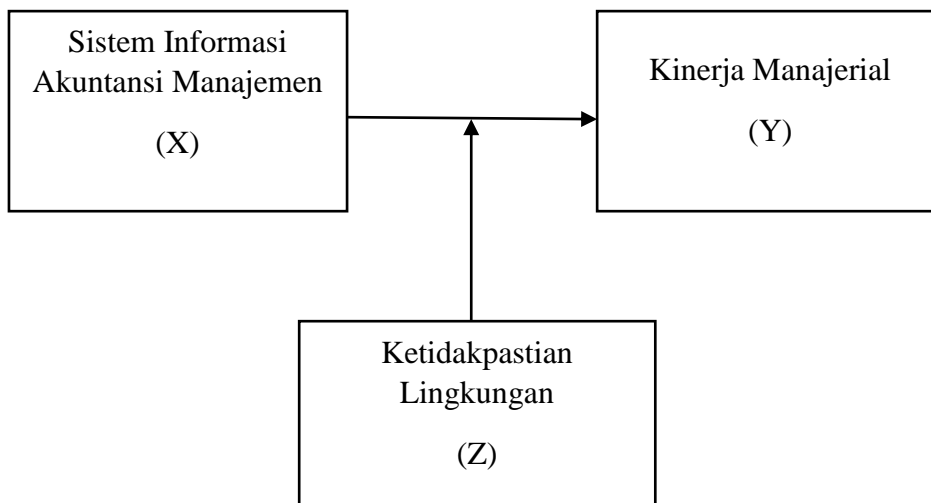
	Desentralisasi, dan Agregat Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial	desentralisasi, dan agregat informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial
Erna S dan Tituk Dwi S (2006)	Pengaruh Desentralisasi, Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial	Desentralisasi, Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Manajerial
Dona Primasari, Isbandriyati Mutmainah (2011)	Pengaruh Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan tiga Variabel Moderating	Terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara ketidakpastian lingkungan, strategi bisnis, dan informasi akuntansi terhadap kinerja manajer
Octavia Feron Ingkiriwang (2013)	Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial	Desentralisasi berpengaruh signifikan sedangkan sistem informasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer.
Anna Marina (2009)	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi sebagai Variabel Moderating	Terdapat pengaruh interaksi ketidakpastian lingkungan, desentralisasi, dan agregat informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
Indah Suryani (2013)	Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial	Penggunaan informasi akuntansi manajemen yang difokuskan pada frekuensi penerbitan laporan rutin, frekuensi penerbitan laporan tidak rutin, kualitas informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi secara simultan berpengaruh kuat terhadap kinerja manajerial.

Riandy Sugiharto Cahyadi, Jesica Handoko (2010)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial	Adanya pengaruh positif untuk variable moderating komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.
Steffi Siglipu (2013)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial	Informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
Antonius Singgih Setiawan (2012)	Ketidakpastian Lingkungan Memoderasi Hubungan antara Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial	<i>Management accounting system information</i> dalam cakupan dan agregasi yang lebih luas mempunyai hubungan yang signifikan dengan performa manajerial dan ketidakpastian lingkungan tidak mempunyai efek memoderasi pada cakupan luas dari <i>management accounting system information</i> terkait terhadap performa manajerial
Achmad Solechan, Ira Setiawati (2009)	Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Manajerial	Karakteristik sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
Endang Raino Wirjono (2013)	Hubungan Antara Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan yang dirasakan terhadap Kinerja Manajerial	Ketidakpastian lingkungan yang dirasakan oleh manajer masih cukup tinggi akan tetapi para manajer mengakui kecukupan ketersediaan sistem informasi akuntansi

		manajemen ditempat kerja mereka.
Dwinarian dkk (2017)	Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial	Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1.

### Kerangka Pemikiran

**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating**

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Yusuf (2014:130), hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pernyataan yang belum merupakan suatu tesis; suatu kesimpulan sementara; suatu pendapat yang belum final, karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat juga dikatakan kesimpulan sementara, merupakan suatu konstruksi (*construct*) yang masih perlu dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. Namun dugaan sementara tersebut dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban benar.

Dari pengertian di atas, maka jawaban sementara dalam penelitian ini adalah

1.  $H_1$  = Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
2.  $H_2$  = Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
3.  $H_3$  = Ketidakpastian Lingkungan Memoderasi Hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi manajemen terhadap Kinerja Manajerial.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian dan Gambaran Umum Perusahaan**

##### **3.1.1. Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:38), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi manajemen, kinerja manajerial dan ketidakpastian lingkungan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawabaratan dan Banten Jalan Asia Afrika No. 63 Kota Bandung.

##### **3.1.2. Sejarah PT. PLN Distribusi Jawabaratan dan Banten**

Sejarah kelistrikan di negara kita dimulai pada pertengahan abad ke-19 sejak zaman penjajahan Belanda, penguasaan, dan pengusahaan pelistrikan di Indonesia dipegang dan diselenggarakan secara monopoli oleh perusahaan-perusahaan swasta Belanda, seperti:

1. Di Jakarta (dulu Batavia), penguasaan dan pengusahaan pelistrikan dieksploitir oleh O.G.B.M yaitu Overzeese Gemeenschapps Electriciteit Maatschappij.
2. Di Jawa Barat (Bandung), pengusahaan listrik mula-mula dieksploitir oleh B.E.M yaitu Bandoengsche Electriciteit Maatschappij yang berdiri pada tahun 1905, kemudian dihapus dan digabung ke dalam suatu perusahaan

perseroan G.E.B.E.O (Gemeenschaappijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoensch Omterken) yang berdiri pada tanggal 1 Januari 1990.

3. Di Jawa Tengah dan Jawa Timur perusahaan dan penguasaan pelistrikan dieksploitir oleh A.N.I.E.M (Algemeene Electriciteit Maatschappij).

Kronologis daripada penguasaan atas PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebagai berikut :

1. Tahun 1905

Pada saat itu Indonesia masih dalam penjajahan pemerintahan Hindia Belanda. Pemerintah Hindia Belanda memberi izin kepada pengusaha Belanda untuk mendirikan perusahaan listrik di daerah Bandung dengan nama Bandoengsche Electriciteit Maatschappij (BEM) dengan membuat atau membangun jaringan-jaringan listrik di kota Bandung dan sekitarnya.

2. Tahun 1913

Pengusahaan, pembangkitan, dan penyaluran tenaga listrik dilaksanakan oleh Lands Waterkract Bedrfit (LWB) yang mempunyai wilayah kerja di seluruh Indonesia.

3. Tahun 1919

Dengan Akte Pendirian Notaris Mr.Adrian Hendrik Van Ophuisen nomor 213 tanggal 31 Desember 1919, maka perusahaan listrik pertama yang ada di Bandung dengan nama B.E.M dihapuskan kemudian digabungkan dalam nama G.E.B.E.O.N.V (Gemeenschaappijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoensch Omterken Namloose Vennotschap) yang bertugas melaksanakan perusahaan distribusi tenaga listrik di Bandung dan sekitarnya.

4. Tahun 1942 s/d 1945

Pada masa penguasaan dan pengusahaan pelistrikan di Indonesia beralih dari pemerintahan Hindia Belanda ke pemerintahan Jepang, baik perindustrian maupun pembangkitan dan penyaluran tenaga listrik diusahakan oleh apa yang dinamakan Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sa. Sedangkan untuk pembangkitan dan penyalurannya diusahakan oleh instansi-instansi pelaksana yaitu pada periode 1942 s/d 1943 dilaksanakan oleh Seibo Denki Djigyo Shi dan pada periode 1943 s/d 1945 Denki Kosha dengan wilayah kerja di seluruh pulau Jawa.

5. Tahun 1945 s/d 1948

Pada tahun 1945 sehubungan telah dibomnya kota Hiroshima dan Nagasaki oleh Amerika Serikat maka pemerintahan Jepang menyerah tanpa syarat kepada sekutu dan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 berkesempatan memproklamasikan kemerdekaannya. Sehubungan revolusi fisik bahwa pelaksanaan penguasaan dan pengusahaan pendistribusian tenaga listrik di negara kita pada umumnya dan di Jawa Barat pada khususnya dilaksanakan oleh pemerintahan Republik Indonesia dengan nama Djawatan Listrik. Pada tahun 1948 terjadi Agresi Belanda, sehubungan dengan itu pemerintah Republik Indonesia hijrah ke Yogyakarta, maka penguasaan dan pendistribusian listrik khususnya di Jawa Barat termasuk Jakarta diusahakan oleh G.E.B.E.O.N.V (Gemeenschaappijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoengsch Omterken Namloose Vennotschap) kembali. Sedangkan untuk pembangkitan dan penyaluran tetap dikuasai oleh pemerintah Republik Indonesia yaitu oleh perusahaan Negara untuk pembangkitan

tenaga listrik disingkat PENEPETEL dengan wilayah kerjanya di seluruh Jawa Barat termasuk Jakarta.

6. Tahun 1957 s/d sekarang

Pada masa ini merupakan titik tolak dan awal dari pengelolaan dan pengusahaan pelistrikan di seluruh Indonesia yang dikuasai oleh pemerintah RI, karena pada masa ini terjadi nasionalisme perusahaan milik asing maka G.E.B.E.O.N.V (Gemennschaappijk Elctriciteit Bedrijk Voor Bandoengsch Omterken Namloose Vennotschap) diambil alih tepatnya pada tanggal 27 Desember 1957.

Tahun 1958, sehubungan dengan nasionalisme ini dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 86 tentang Penentuan Perusahaan Listrik Negara dan GAS milik Belanda dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 19 tahun 1960, tentang Pengusahaan Negara. Maka berdasarkan Peraturan Pemerintah No.18 tahun 1959 tersebut diatas G.E.B.E.O.N.V di Bandung dinyatakan menjadi perusahaan Milik Negara dengan nama Perusahaan Listrik Negara. Tahun 1965 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 67 tahun 1961 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara disingkat BPU-PLN sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Peraturan Menteri Pekerja Umum dan Tenaga Listrik No. 1/PRT/1965 tanggal 21 Januari 1965 diadakan Reorganisasi di mana BPU-PLN dihapuskan dan ditingkat daerah dibentuk susunan organisasi PLN yang disebut Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN dengan wilayah kerja diseluruh Jawa Barat kecuali DKI Jaya dan Tangerang, yang berkedudukan di Bandung termasuk cabang-cabangnya.

Tahun 1975 berdasarkan Peraturan Menteri PUTL No. 013/PRT/1975 tanggal 8 September 1975 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN Eksploitasi XI mengadakan Reorganisasi yang menyangkut nama, tugas, dan wilayah kerja di daerah. Kemudian berdasarkan Pengumuman No. 05.D.III/SEK/1975 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1972, maka Perusahaan Umum Listrik Negara Eksploitasi XI diubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Karena kebutuhan listrik di Indonesia semakin meningkat, maka PLN memerlukan dana yang cukup besar, dan dana itu tidak dapat dipenuhi oleh PLN dan pemerintah. Untuk bisa memperoleh dana dari pihak luar atau swasta, maka PLN harus merubah statusnya dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas, sesuai dengan PP RI No. 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN berubah menjadi PT PLN (Perseroan). Sehingga bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat berubah menjadi perusahaan persero dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sejak tanggal 30 Juli 1994

Oleh karena itu wilayah kerjanya tidak hanya menjagkau Jawa Barat saja, tetapi juga provinsi Banten, maka sejak tanggal 27 Agustus 202 hingga saat ini nama PT PLN (Persero) Diastribusi Jawa Barat dilengkapi dengan menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Dan kini, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten disingkat menjadi PLN DJBB, perusahaan ini masih menempati bangunan lawas bernilai sejarah yang beralamat JL. Asia Afrika No. 63 Majalaya

di Jl. Jaksa Narata No. 1 Baleendah Kab. Bandung 40258. Bandung dan memiliki beberapa APJ ( Alat pelayanan jaringan ) yang salah satunya bernama APJ.

### **3.1.3. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran PT PLN ( Persero ) Distribusi Jawa Barat.**

Visi perusahaan adalah Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Tumbuh Berkembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

Misi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan bisnis kelistrikan dan bidang usaha terkait yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan, karyawan, dan pemegang saham.
2. Menjadi tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dalam rangka memuaskan pelanggan.
3. Memberikan motivasi dalam pembangunan nasional.
4. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong dalam membangun kegiatan atau pertumbuhan ekonomi (melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat).
5. Memperhatikan kepentingan *Stockholders*.
6. Menjaga kualitas produk.
7. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
8. Membangun pertahanan nasional yang sesuai dengan kebijakan pemeritahan dalam pengusahaan tenaga listrik.

Tujuan perusahaan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata, serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.
2. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyediaan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat.
3. Menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi.
4. Penyediaan tenaga listrik untuk kebutuhan masyarakat.

Sasaran perusahaan sebagai berikut :

1. Meningkatkan jumlah pelanggan.
2. Meningkatkan daya terpasang.
3. Meningkatkan jumlah kWh kepada pelanggan.

#### **3.1.4. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi dan tugas pokok PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berdasarkan keputusan General Manajer No. 101.K/021/GM.DJBB/2004 tentang susunan organisasi jenjang pertama lapis ketiga, keempat, dan pejabat pada Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Menimbang:

- a. Bahwa sesuai dengan organisasi PT PLN (Persero) Distribusi yang diatur dalam keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 101.K/010/DIR/2003 tanggal 16 Januari 2003 dan organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang diatur dalam keputusan Direksi PT PLN (Persero)

No. 014.K/010/DIR/2003 tanggal 16 Januari 2003 serta Daftar Sebutan Jabatan di Lingkungan PT PLN (Persero) yang diatur dalam keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 196.K/010/DIR/2003, maka dipandang perlu menetapkan Susunan Organisasi Jenjang Pertama Lapis Ketiga, Keempat dan Pejabat Fungsional pada Kantor Distribusi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

- b. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut pada huruf a di atas, perlu adanya penetapan tentang Susunan Organisasi Jenjang Pertama Lapis Ketiga, Keempat dan Pejabat Fungsional pada Kantor Distribusi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
- c. Bahwa penetapan tersebut pada huruf b diatas, perlu ditetapkan dengan keputusan General Manajer PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

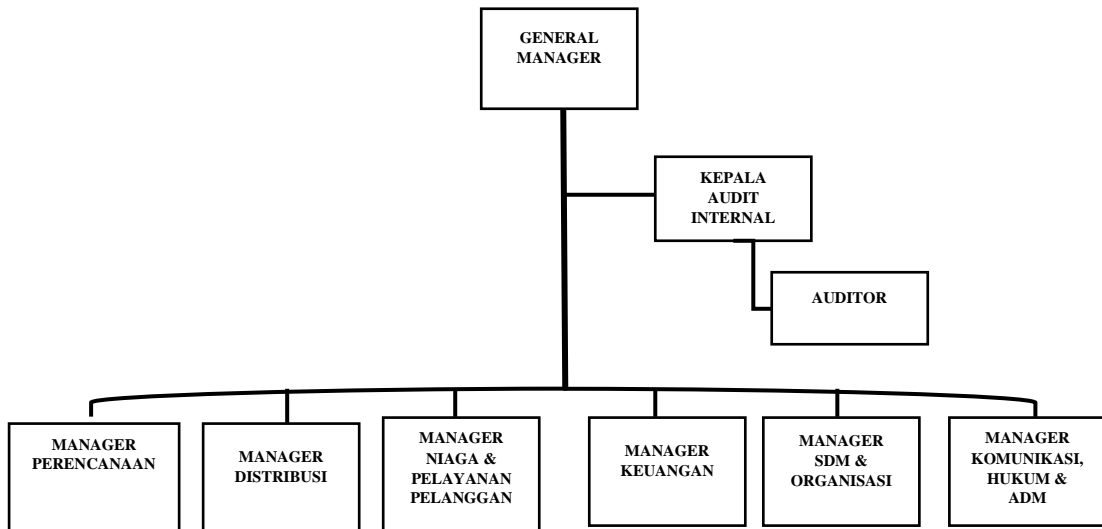
Secara garis besar struktur organisasi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten adalah sebagai berikut :

- A. Unsur Pimpinan yaitu General Manager
- B. Unsur Pembantu Pimpinan
  - 1. Manager Perencanaan
  - 2. Manager Distribusi
  - 3. Manager Niaga dan Pelayanan Pelanggan
  - 4. Manager Keuangan
  - 5. Manager SDM dan Organisasi
  - 6. Manager Komunikasi, Hukum dan Administrasi
  - 7. Kepala Auditor Internal

C. Unsur Pelaksanaan, yaitu :

1. Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) yang membawahi salah satu atau lebih Unit Pelayanan (UP). Setiap UP dibawah satu atau lebih Service Point atau sub UP.
2. Area Pengatur Distribusi (APD).

D. Unsur Pengawasan, yaitu Auditor Internal.



**Gambar 3.1.**  
**Struktur organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten**

### **Deskripsi Jabatan**

Sesuai dengan keputusan General Manajer nomor 101.K/021/GM.DJBB/2004 tanggal 24 November 2004 dijelaskan bahwa uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang dan audit internal pada kantor distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah:

1. Bidang Perencanaan:
  - a. Menyusun Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL), Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJP), dan Rencana Kerja

Anggaran Perusahaan (RKAP).

- b. Menyusun rencana pengembangan sistem ketenagalistrikan.
  - c. Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja.
  - d. Menyusun metoda evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian *finansialnya*.
  - e. Mengembangkan hubungan kerjasama dengan pihak lain dan penyandang dana, baik secara bilateral maupun multilateral.
  - f. Menyusun rencana pengembangan sistem teknologi informasi.
  - g. Menyusun rencana pengembangan aplikasi sistem informasi.
  - h. Mengendalikan aplikasi-aplikasi teknologi informasi.
  - i. Menyiapkan SOP pengelolaan aplikasi sistem informasi.
  - j. Menyusun laporan manajemen.
  - k. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta penetapan pengaturannya.
2. Bidang Niaga:
- a. Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran.
  - b. Menyusun rencana penjualan energi dan rencana pendapatan.
  - c. Mengevaluasi harga jual listrik.
  - d. Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
  - e. Menyusun strategi dan pengembangan pelayanan pelanggan.
  - f. Menyusun standar dan produk pelayanan.
  - g. Menyusun ketentuan data induk pelanggan (DIL) dan data induk saldo (DIS) serta kontrak jual beli tenaga listrik.
  - h. Mengakaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana

penyempurnaannya.

- i. Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI atau POLRI dan instansi vertikal.
  - j. Melakukan pengendalian DIS dan *opname* saldo piutang.
  - k. Menyusun konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
  - l. Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
  - m. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.
  - n. Menyusun laporan manajemen dibidangnya.
3. Bidang Distribusi:
- a. Menyusun rencana pengembangan sistem jaringan distribusi dan membina penerapannya.
  - b. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi dan membina penerapannya.
  - c. Menyusun SOP untuk penerapan dan pengujian peralatan distribusi, serta SOP untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
  - d. Menyusun disain standar konstruksi jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
  - e. Mengevaluasi susut energi listrik dan gangguan pada sarana pendistribusian tenaga listrik serta saran perbaikannya.
  - f. Menyusun metoda kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
  - g. Menyusun kebijakan manajemen jaringan distribusi dan kebijakan manajemen perbekalan distribusi serta membina penerapannya.
  - h. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi

jaringan distribusi.

- i. Menyusun regulasi untuk penyempurnaan data induk jaringan (DIJ).
- j. Memantau dan mengevaluasi data induk jaringan.

4. Bidang Keuangan:

- a. Mengendalikan aliran kas pendapatan dan membuat laporan rekonsiliasi keuangan.
- b. Mengendalikan anggaran investasi dan operasi serta rencana aliran kas pembiayaan.
- c. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit serta menyusun laporan keuangan konsolidasi.
- d. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan *asset*.
- e. Melakukan pengelolaan keuangan.
- f. Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

5. Bidang SDM dan Organisasi:

- a. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi dan mengelola pelaksanaannya.
- b. Menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia dan mengelola pelaksanaannya.
- c. Menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan mengelola pelaksanaannya.
- d. Mengkaji usulan pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia.
- e. Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

6. Bidang Komunikasi, Hukum, dan Administrasi:

- a. Menyusun kebijakan, mengelola komunikasi kemasyarakatan, dan pelanggan baik internal maupun eksternal.
  - b. Menyusun kebijakan, mengelola fasilitas kerja, sistem pengamanan, dan manajemen Kantor.
  - c. Menyusun kebijakan K3, lingkungan, dan *community development*.
  - d. Menyusun kebijakan administrasi.
  - e. Menyusun, mengkaji produk-produk hukum, dan peraturan-peraturan perusahaan.
  - f. Memberikan advokasi dalam bisnis energi listrik dan tenaga kerjaan.
  - g. Menyusun standar fasilitas Kantor.
  - h. Mengelola *asset* tanah dan bangunan serta sarana kerja.
  - i. Mengelola kesekretariatan dan rumah tangga Kantor induk.
  - j. Menyusun laporan manajemen dibidangnya.
7. Audit Internal:
- a. Menyusun program kerja pemeriksaan tahunan, sesuai program kerja perusahaan.
  - b. Melaksanakan audit internal, meliputi keuangan, teknik, manajemen, dan sumber daya manusia.
  - c. Memberikan masukan dan rekomendasi yang menyangkut proses manajemen dan operasional.
  - d. Memonitor tindak lanjut temuan hasil audit internal.
  - e. Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

### **3.2. Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif, dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti

Metode Kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017:8) yaitu :

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif .

#### **3.2.1. Metode Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017:147), pendekatan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif

dipilih karena untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sistem informasi akuntansi manajemen, kinerja manajerial , dan ketidakpastian lingkungan .

### **3.2.2. Metode Verifikatif**

Metode Verifikatif menurut Sugiyono (2017:37) yaitu :

“Penelitian verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat (kausalitas) antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) melalui suatu pengujian dan melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

Penelitian verifikatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan ketidakpastian lingkungan sebagai variable moderating.

### **3.2.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

Menurut Sugiyono (2017:38) menjelaskan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*), variabel

terikat (*dependent variable*) dan Variabel Moderator (*Moderating Variable*).

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas menurut Sugiyono (2017:39) yaitu :

“Variabel ini sering disebut variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independen adalah Sistem informasi akuntansi manajemen.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat menurut Sugiyono (2017:39) yaitu :

“Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output, kriteria, konsekuen*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Sesuai dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel terikat atau dependen adalah Kinerja Manajerial.

3. Variabel Moderator (*Moderating Variable*)

Menurut Sugiono (2017:39) variabel moderator merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Adapun variabel moderator dalam penelitian ini adalah ketidakpastian lingkungan.

**Tabel 3.1. Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Item</b>
<p>Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Variabel X)</p> <p>Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan-tujuan manajemen tertentu, sistem informasi akuntansi manajemen merupakan proses yang dideskripsikan oleh aktivitas-aktivitas seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengeloaan informasi. Informasi mengenai peristiwa ekonomi diproses untuk menghasilkan keluaran (<i>output</i>) yang memenuhi tujuan sistem tersebut.</p> <p>Hansen dan Mowen (2009:4)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Broad Scope</i> (Lingkup)</li> <li>2. <i>Time Lines</i> (Tepat Waktu)</li> <li>3. <i>Aggregation</i> (Agregasi)</li> <li>4. <i>Integration</i> (Integrasi)</li> </ol> <p>(Chenhall dan Morris, 1986), dalam Marina (2009)</p>	Interval	1-19
<p>Kinerja Manajerial (Y)</p> <p>Kinerja Manajerial adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi , kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan , standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.</p> <p>Dharma (2012:25)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja Perencanaan</li> <li>2. Kinerja Investigasi</li> <li>3. Kinerja pengkoordinasian</li> <li>4. Kinerja Evaluasi</li> <li>5. Kinerja Pengawasan</li> <li>6. Kinerja Pemilihan Staff</li> <li>7. Kinerja Negoisasi</li> <li>8. Kinerja Perwakilan</li> </ol>	Interval	20-28

	9. Kinerja Keseluruhan  Mahoney (1963) dalam Suprpti dan Pratikyo (2016)		
Katidakpastian Lingkungan (Z)  Robbins dan Coulter (2010:84) menjelaskan ketidakpastian lingkungan merupakan tingkat (laju) perubahan serta kompleksitas yang terjadi di lingkungan tersebut.	Laju perubahan  1. Lingkungan Dinamis  2. Lingkungan Stabil   Robbins dan Coulter (2010:84)	Interval	29-40

**Sumber : Data Diolah, 2018**

### **3.2.4. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel**

#### **3.2.4.1. Populasi Penelitian**

Menurut (Sugiyono,2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga objek atau benda-benda subjek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan level manajerial sebanyak 57 Orang.

### 3.2.4.2. Sampel Penelitian

Sampel menurut (Sugiyono, 2017:81) yaitu :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Hal ini senada dengan Sekaran (2017:260) yang menyebutkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya. Dengan kata lain, beberapa, tapi tidak semua unsur populasi akan membentuk sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat teknik sampling. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling*, dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel, sedangkan *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:85).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability sampling*. Sedangkan cara pengambilan sampel dengan Sampling Jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh yaitu :

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil , kurang dari 30 orang , atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Adapun sampel pada penelitian ini adalah Karyawan level manajerial sebanyak 57 Orang yang terdiri dari manager, deputi manager dan supervisor.

### 3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis data, penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dilihat dari kebutuhan datanya, penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2017:225), sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti, yaitu :

#### 1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137) wawancara yaitu :

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon”.

Dapat disimpulkan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dapat membantu penelitian menggali lebih dalam lagi terhadap masalah yang diteliti seperti hal-hal yang berkaitan dengan responden yang akan diteliti

#### 2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017:142), kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat

jawaban mereka. Biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2017:170).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuisioner dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis tentang pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan ketidakpastian lingkungan sebagai variable moderating.

Skala Interval digunakan dsalam penelitian ini dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa jawaban variabel- variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner besklala inteval yang memnuhi pernyataan- pernyataan semantic defferensial.

Menurut Sugiyono (2017:97) mengemukakan bahwa :

“Skala pengukuran yang berbentuk *semantic differensial* yang dikembangkan oleh Osgood. Skala ini juga digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checlist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “*sangat positifnya*” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang “*sangat negatif*” terleak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteriatik tertentu yang dipunyai oleh seseorang, responden dapat memberi jawaban , pada rentang jawaban yang positif sampai dengan negative. Hal ini tergantung pada persepsi responden kepada yang dinilai. Responden yang memberi penilaian dengan angka 5, berarti persepsi responden sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban angka 3 maka netral dan bila memberi jawaban pada angka 1 maka persepsi responden terhadap pernyataan tersebut sangat negatif”.

Ghozali (2018:5) menyatakan pada skala interval, misalnya disamping menanyakan responden untuk melakukan ranking preferensi terhadap merek mereka juga diminta untuk memberikan nilai (rate) terhadap preferensi merek sesuai dengan lima skala penilaian. Setiap variabel penelitian, harus menetapkan peringkat dengan membandingkan skor aktual dan ideal. Skor aktual diperoleh

melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pernyataan dalam kuisisioner dikalikan dengan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus , maka akan tampak seperti dibawah ini.

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan :

Skor Aktual = Jumlah skor jawaban responden

Skor Ideal = Jumlah skor maksimum (jumlah responden x 5)

Presentase jawaban yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan rentang presentase skor maksimum (5/5 = 100%) dan skor minimum (1/5 = 20%). Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada :

**Tabel 3.2. Kriteria Presentase Skor Tanggapan Responden**

No.	Presentase Skor	Kategori Skor
1	20,00 – 36,00	Sangat Rendah/ Tidak Baik
R	36,01 – 52,00	Rendah/ Kurang Baik
3	52,01 – 68,00	Cukup Tinggi/ Cukup Baik
4	68,01 – 84,00	Tinggi/ Baik
5	84,01 – 100	Sangat Tinggi/ Sangat Baik

**Sumber: Narimawati (2007:85)**

### 3. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017:291), Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Sedangkan Menurut Sekaran (2017:291) survei literatur yaitu :

“proses langkah demi langkah yang melibatkan identifikasi tulisan yang dipublikasikan dari sumber data sekunder pada topik kepentingan, evaluasi penelitian terkait dengan masalah, dan dokumentasi penelitian. Penelitian ini dimaksudkan sebagai cara untuk mendapatkan keandalan teoritis yang dapat dijadikan pedoman dalam membandingkan teori yang didapat dengan praktik dilapangan, yaitu dengan membaca *literature* yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, membaca buku-buku dan artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti”.

### **3.2.6. Rancangan Pengujian Hipotesis**

#### **3.2.6.1. Uji Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:125), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Keabsahan atau keaslian hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk menguji keabsahan tersebut dua macam pengujian, yaitu :

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas penelitian adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:267). Uji validitas digunakan saat akan menguji valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan. (Ghozali, 2018:52)

Peneliti menggunakan teknik pengujian koefisien dengan menggunakan metode pearson. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak jika :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka item-item pada pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  , maka item-item pada pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono,2017:135). Menurut Ghozali (2018:47) suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah .konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpecaya. Reliabilitas merupakan salah ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan keandalan instrumen yang menjadi indikasi bahwa responden konsisten dalam memberikan tanggapan atas pernyataan yang diajukan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* berada pada nilai 0,601 – 0,80 dan dikatakan sangat reliabel jika nilai *cronbach alpha* berada pada nilai 0,801 – 1,00.

### 3.2.7. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit,

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono,2017:334).

### **3.2.7.1. Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:154) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabelnya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya.

Ghozali (2018:154) menjelaskan terdapat tiga cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Uji *Kolmogorov Smirnov*, dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 25.0 *for Windows*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:
  - a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal.
  - b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.
2. Histogram , yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau

melenceng ke kiri yang berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

3. Grafik *Normality Probability Plot*, dasar pengambilan keputusan yang dilakukan yaitu:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.
- b. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka pola tidak menunjukkan distribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:103) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Model regresi yang baik seharusnya adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel-variabel bebas . cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan cara melihat table VIF (*Variance Inflation Factor*). Menurut model ini suatu model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas apabila mempunyai nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Nilai VIF ditemukan dengan rumus :

$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisisnya apabila titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:134). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat di lakukan juga dengan menggunakan Uji Glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan sebagai berikut :

$$||U_i|| = \alpha + \beta X_i + V_i$$

Keterangan :

$||U_i||$  = Nilai Residual Mutlak

$X_i$  = Variabel bebas

Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas, jika  $\beta$  signifikan maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap nilai residual mutlak sehingga dinyatakan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas Suliyanto (2011:98).

### **3.2.7.2 . Analisis Regresi Moderasi**

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan perhitungan analisis regresi moderasi. Menurut Ghozali (2018:94) Analisis regresi moderasi adalah uji

interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi moderating. Uji interaksi dilakukan dengan mengalikan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi dengan variabel bebas, jika variabel hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi signifikan maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi benar-benar memoderasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung Suliyanto (2011:212). Tujuan analisis ini untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Model persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut :

**1. Analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression Analysis*)**

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

**2. Analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*)**

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 X * Z + e$$

**Sumber : Suliyanto, (2011:213)**

Keterangan :

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

Y = Kinerja Manajerial

X = Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Z = Ketidakpastian Lingkungan

X1-X2 = Moderasi interaksi antara sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan

e = *error term*, yaitu tingkat kesalahan dalam penelitian

### 3.2.7.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:95).

Narimawati (2010:50) menyatakan bahwa rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi berganda

### 3.2.8. Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2017:159) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti, hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Uji-t (t-test) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dimana hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu hipotesis yang tidak adanya pengaruh, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) merupakan hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan Uji-t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$

Tingkat signifikansi 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5  
 $df = n - (k + 1)$

2. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. Hipotesis

$H_0 : \beta \leq 0$       Sistem Informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial

- $H_a : \beta > 0$       Sistem Informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial
- $H_0 : \beta \leq 0$       Ketidakpastian Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial
- $H_a : \beta > 0$       Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial

Hipotesis yang diajukan dengan menggunakan uji analisis regresi moderasi dengan selisih nilai mutlak sebagai berikut :

- $H_0$     : Ketidakpastian Lingkungan tidak dapat memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
- $H_a$     : Ketidakpastian lingkungan dapat memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**

Penulis pada sub bab ini menguraikan hasil survey yang telah diperoleh. Data yang diperoleh harus diolah terlebih dahulu agar dapat dianalisis dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, serta apakah ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Bandung. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di level manajerial sebanyak 57 orang. Jumlah kuisioner dalam penelitian ini yang disebarakan sebanyak 57 buah dan yang kembali 40 buah.

##### **4.1.1. Gambaran Umum Responden**

Penjelasan mengenai latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel deskripsi profil responden . deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

**Table 4.1. Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Pria	23	57,5%
Wanita	17	42,5%
Total	40	100%

**Sumber : Data diolah, 2018**

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari 40 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa responden berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebesar 57,5%, sedangkan wanita sebesar 42,5%. Hal ini menunjukkan bahwa PT.PLN (Persero) bandung lebih membutuhkan karyawan pria dibandingkan dengan wanita, karena pekerjaan pada PT. PLN (Persero) banyak memerlukan tenaga pria dibandingkan dengan wanita.

**Table 4.2. Kelompok Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
20-30 Tahun	6	15,00 %
31-40 Tahun	10	25,00 %
41-50 Tahun	13	32,5%
51-60 Tahun	11	27,5% %
>60 Tahun	0	0%
TOTAL	40	100%

**Sumber : Data diolah, 2018**

Table 4.2. menunjukkan bahwa dari 40 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa responden paling banyak berusia antara 41-50 yaitu sebesar 32,5%, sedangkan responden paling sedikit yaitu berusia antara 20-30 tahun yaitu sebesar 15,00%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) lebih mempercayakan kinerja karyawan dengan usia lebih dari 40 tahun yaitu orang-orang yang lebih memiliki pengalaman dengan tenaga ahli dalam bidangnya.

**Table 4.3. Kelompok Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

<b>Jenjang Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
SMA	9	22,5%
D3	5	12,5%
S1	24	60,00%
S2	2	5,00%
S3	0	0%
Total	40	100%

**Sumber : Data diolah, 2018**

Table 4.3. menunjukkan bahwa dari 40 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan paling banyak yaitu Sarjana S1 sebesar 60,00% sedangkan responden yang memiliki jenjang pendidikan paling sedikit yaitu S2 sebesar 5,00%. Hal ini menunjukkan bahwa sebaiknya manajer PT.PLN (Persero) memiliki minimal jenjang pendidikan S1.

**Table 4.4. Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Respoden</b>	<b>Persentase</b>
<5 Tahun	7	17,5%
6-10 Tahun	4	10,00%
11-15 Tahun	7	17,5%
16-20 Tahun	5	12,5%
>20 Tahun	17	42,5%
Total	40	100%

**Sumber : Data diolah, 2018**

Table 4.4. menunjukkan bahwa dari 40 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa responden yang bekerja antara >20 Tahun merupakan responden paling banyak yaitu sebesar 42,5% , sedangkan responden yang bekerja antara 6-10 tahun merupakan responden paling sedikit yaitu sebesar 10,00%. Data ini menunjukkan bahwa. Hal ini menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) lebih membutuhkan pekerja yang masa bekerjanya dapat diandalkan dan sudah

berpengalaman dalam membuat keputusan dan memahami situasi lingkungan dengan baik.

#### **4.1.2. Hasil Pengujian Validitas**

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuisioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Dalam pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan yang telah diterapkan dalam kuisioner dapat mengukur variable yang telah ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pertanyaan. Nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  table, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel  $n=40$ , sehingga besarnya  $df$  yaitu  $40-2 = 38$ , dengan signifikasinya 5% di dapat  $r$  table = 0,3120. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan kuisioner dari variabel sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut :

**Table 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi  
Akuntansi Manajemen (X)**

<b>No. Item</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Kriteria</b>
P1	0,685	0,3120	Valid
P2	0,473	0,3120	Valid
P3	0,570	0,3120	Valid
P4	0,558	0,3120	Valid
P5	0,665	0,3120	Valid
P6	0,683	0,3120	Valid
P7	0,730	0,3120	Valid
P8	0,656	0,3120	Valid
P9	0,614	0,3120	Valid
P10	0,746	0,3120	Valid
P11	0,778	0,3120	Valid
P12	0,758	0,3120	Valid
P13	0,730	0,3120	Valid
P14	0,648	0,3120	Valid
P15	0,627	0,3120	Valid
P16	0,756	0,3120	Valid
P17	0,807	0,3120	Valid
P18	0,641	0,3120	Valid
P19	0,667	0,3120	Valid

**Sumber : Data diolah,2018**

Berdasarkan table 4.5. dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang membentuk variabel sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pernyataan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen dinyatakan valid.

**Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial**

No.Item	r Hitung	r Tabel	Kriteria
P1	0,644	0,3120	Valid
P2	0,712	0,3120	Valid
P3	0,792	0,3120	Valid
P4	0,699	0,3120	Valid
P5	0,698	0,3120	Valid
P6	0,643	0,3120	Valid
P7	0,787	0,3120	Valid
P8	0,679	0,3120	Valid
P9	0,697	0,3120	Valid

**Sumber : Data diolah,2018**

Berdasarkan tabel 4.6. dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang membentuk variable Kinerja Manajerial memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pernyataan mengenai kinerja manajerial dinyatakan valid.

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Ketidakpastian Lingkungan**

No.Item	r Hitung	r Tabel	Kriteria
P1	0,669	0,3120	Valid
P2	0,757	0,3120	Valid
P3	0,582	0,3120	Valid
P4	0,709	0,3120	Valid
P5	0,734	0,3120	Valid
P6	0,649	0,3120	Valid
P7	0,720	0,3120	Valid
P8	0,662	0,3120	Valid
P9	0,490	0,3120	Valid
P10	0,675	0,3120	Valid
P11	0,674	0,3120	Valid
P12	0,652	0,3120	Valid

**Sumber : Data diolah, 2018**

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang membentuk variabel ketidakpastian lingkungan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pernyataan mengenai ketidakpastian lingkungan dinyatakan valid.

### 4.1.3. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:47) suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *alfa cronbach's*. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan keandalan instrumen yang menjadi indikasi bahwa responden konsisten dalam memberikan tanggapan atas pernyataan yang diajukan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* berada pada nilai 0,601 – 0,80 dan dikatakan sangat reliabel jika nilai *cronbach alpha* berada pada nilai 0,801 – 1,00.

#### a. Uji reliabilitas sistem informasi akuntansi manajemen (X)

Hasil pengujian reliabilitas sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	19

**Sumber : Data diolah, 2018**

Berdasarkan tabel 4.8. dapat diketahui bahwa *cronbach'alpha* variable sistem informasi akuntansi adalah 0,933, karena *r* berada >0,7, sehingga variable sistem informasi akuntansi manajemen dikatakan sangat reliabel.

#### b. Uji reliabilitas kinerja manajerial (Y)

Hasil pengujian reliabilitas kinerja manajerial adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	9

**Sumber : Data diolah, 2018**

Berdasarkan tabel 4.9. dapat diketahui bahwa cronbach'alpha variable kinerja manajerial adalah 0,879, karena r berada  $>0,7$ , sehingga variable kinerja manajerial dikatakan sangat reliabel.

**c. Uji reliabilitas ketidakpastian lingkungan sebagai variable moderating**

**(Z)**

Hasil pengujian reliabilitas ketidakpastian lingkungan sebagai variable moderating (Z) sebagai berikut :

**Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Ketidakpastian Lingkungan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	12

**Sumber : Data diolah,2018**

Berdasarkan tabel 4.10. dapat diketahui bahwa cronbach'alpha variable ketidakpastian lingkungan adalah 0,886, karena r berada  $>0,7$ , sehingga variable ketidakpastian lingkungan dikatakan sangat reliabel.

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Gambaran Variabel Penelitian

#### 4.2.1.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada PT. PLN (Persero)

##### Bandung

Berikut ini merupakan deskripsi mengenai hasil penelitian terhadap 40 responden mengenai sistem informasi akuntansi manajemen dan berdasarkan hasil penyebaran kuisioner terdiri dari 4 indikator yang meliputi 19 pertanyaan. Berikut rekapitulasi jumlah skor tanggapan atas indikator.

**Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

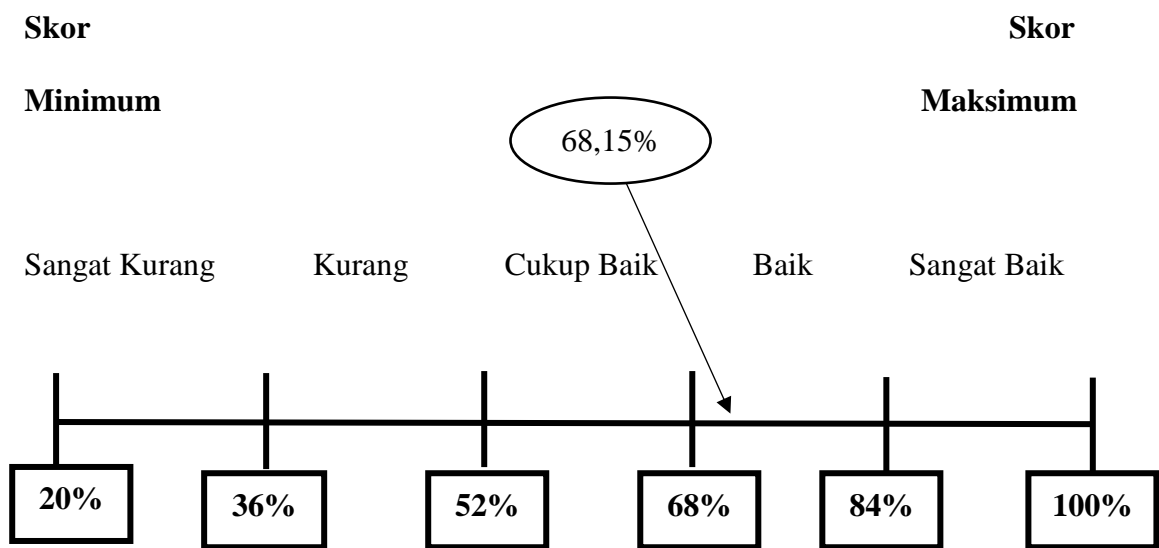
No	Pernyataan	Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
1	<b><i>Broadsope</i></b> (Lingkup Luas) Ketersediaan Informasi yang berkaitan dengan kemungkinan kejadian masa yang akan datang.	6	17	8	7	2	138	200	69,00%
2	Ketersediaan Informasi kemungkinan munculnya kejadian dimasa yang akan datang	4	12	20	4	0	136	200	68,00%
3	Ketersediaan Informasi non ekonomi seperti kepuasan konsumen, sikap karyawan, hubungan karyawan, ancaman kompetitor, dsb	6	15	11	5	3	136	200	68,00%
4	Ketersediaan Informasi faktor eksternal yang luas pengaruhnya bagi organisasi Bapak/Ibu, seperti kondisi ekonomi,	8	16	9	4	3	142	200	71,00%

	perkembangan teknologi.								
5	Ketersediaan Informasi non keuangan yang berkaitan dengan informasi produksi dan informasi pemasaran.	6	17	7	8	2	137	200	68,50%
6	<b><u>Timelines</u>(Tepat Waktu)</b> Informasi yang diminta ada dengan segera	3	15	14	6	2	131	200	65,50%
7	Ketersediaan Informasi yang diberikan kepada Bapak/Ibu adalah informasi yang ada dalam system informasi yang diproses dengan baik	3	15	15	3	4	130	200	65,00%
8	Frekuensi laporan diberikan secara teratur , contohnya harian , mingguan, dan seterusnya.	7	13	11	7	2	136	200	68,00%
9	Kebutuhan informasi dengan penyampaian informasi di butuhkan secara tepat waktu.	2	18	9	10	1	130	200	65,00%
10	<b><u>Aggregation</u>(Agregasi)</b> Ketersediaan Informasi disediakan pada berbagai seksi area fungsional dalam organisasi bapak/ibu misal; marketing, produksi, biaya penjualan dan sebagainya.	8	18	6	4	4	142	200	71,00%
11	Ketersediaan Informasi dampak kejadian pada periode waktu tertentu. Misal bulanan, kuartal, tahunan	5	13	16	5	1	136	200	68,00%
12	Ketersediaan Informasi yang diproses untuk memperhatikan pengaruh kejadian fungsi-fungsi yang	5	15	13	5	2	136	200	68,00%

	berbeda, misalnya produksi yang berkaitan dengan aktivitas tertentu								
13	Ketersediaan Informasi dampak aktifitas berbagai fungsi dalam laporan ikhtisar. Misalnya laporan biaya, laba, dan pendapatan untuk seksi tertentu dan organisasi secara keseluruhan.	6	19	8	5	2	142	200	71,00%
14	Ketersediaan Bentuk informasi yang memungkinkan bapak/ibu untuk melakukan analisis <i>what-if</i>	6	15	13	4	2	139	200	69,50%
15	Ketersediaan Informasi dalam format yang sesuai dengan model pengambilan keputusan seperti analisis aliran kas, aliran tambahan biaya, analisis persediaan dan analisis kebijakan perusahaan.	5	17	10	6	2	137	200	68,50%
16	Terdapat pemisahan biaya kedalam biaya tetap dan biaya variable	6	14	11	6	3	134	200	67,00%
17	<b><u>Integration</u></b> (Integrasi) Informasi tiap departemen akan berpengaruh terhadap departemen lainnya	5	19	9	6	1	141	200	70,50%
18	Di departemen Bapak/Ibu terdapat informasi target yang diketahui semua orang	5	10	16	9	0	131	200	65,50%
19	Terdapat informasi tentang dampak keputusan Bapak/Ibu pada kinerja keseluruhan departemen Bapak/Ibu	6	15	10	7	2	136	200	68,00%
	Total	94	313	200	118	35	2590	3800	68,15%

Sumber : Data diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 2590 dan skor ideal sebesar 3800 dengan nilai presentase yang diperoleh 68,15%. Hasil perhitungan diatas kemudian digambarkan pada garis kontinum sebagai berikut :



**Gambar 4.1.**

**Garis Kontinum Kategori Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Berdasarkan perhitungan di atas, responden memberikan nilai sebesar 2590 dari skor sebesar 3800 (68,15%). Informasi tersebut mengindikasikan bahwa secara umum, sistem informasi akuntansi manajemen pada PT. PLN (Persero) Bandung sudah baik. Selain itu berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi responden terdapat pada pernyataan mengenai ketersediaan informasi yang di sediakan pada berbagai seksi area fungsional di perusahaan seperti informasi marketing, produksi, biaya penjualan dan sebagainya serta ketersediaan informasi yang berdampak pada aktifitas

berbagai fungsi dalam laporan ikhtisar perusahaan seperti laporan laba, biaya, pendapatan, yaitu sebesar 71,00%. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa manajer, deputy manajer serta supervisor pada PT. PLN (Persero) Bandung telah memiliki informasi yang tersedia pada berbagai area fungsional baik tersedianya informasi mengenai produksi, penjualan maupun informasi mengenai laporan laba, biaya dan pendapatan pada perusahaan.

Namun meskipun sistem informasi akuntansi manajemen sudah baik, masih terdapat jawaban dari tanggapan responden yang terendah. Seperti pada pernyataan ketersediaan informasi yang diberikan kepada perusahaan yaitu sistem informasi yang diproses dengan baik, hal tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat responden yang belum cukup menerima informasi yang diproses dengan baik dari perusahaan. Pernyataan mengenai kebutuhan informasi dengan penyampaian informasi dibutuhkan secara tepat waktu, hal tersebut mengindikasikan bahwa responden masih merasakan adanya keterlambatan pada saat penyajian informasi ketika informasi tersebut di butuhkan. Pada pernyataan mengenai ketersediaan informasi non keuangan yang berkaitan dengan informasi produksi dan informasi pemasaran, hal tersebut mengindikasikan bahwa responden masih belum cukup menerima informasi mengenai informasi non keuangan dari perusahaan.

#### **4.2.1.2. Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Bandung**

Berikut ini merupakan deskripsi mengenai hasil penelitian terhadap 40 responden mengenai kinerja manajerial dan berdasarkan hasil penyebaran kuisioner terdiri dari 9 indikator yang meliputi 9 pertanyaan. Berikut rekapitulasi jumlah skor tanggapan atas indikator.

**Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Manajerial**

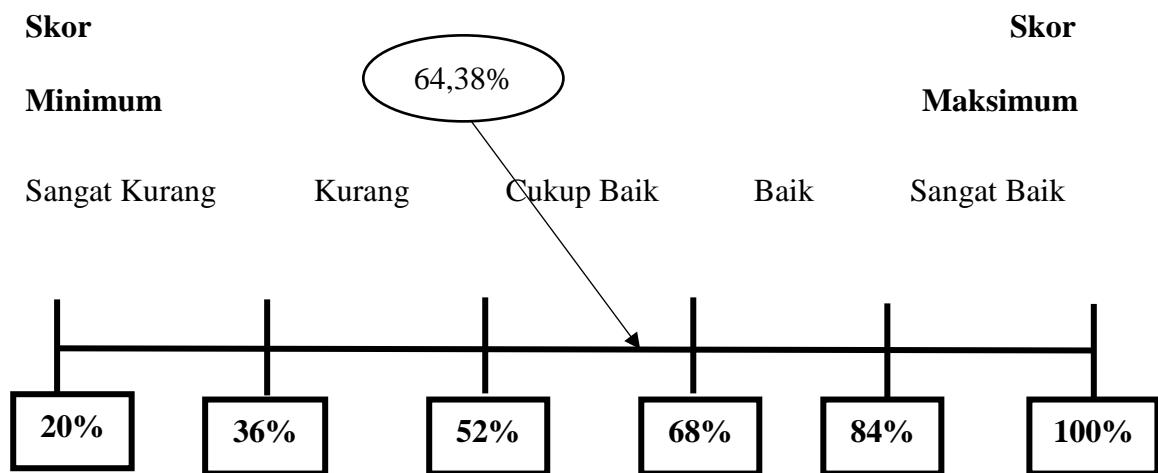
No	Pernyataan	Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
1	<b><u>Perencanaan</u></b>  Kinerja Bapak/Ibu dalam menentukan tujuan, kebijakan, penjadwalan kerja, tindakan/ pelaksanaan, penganggaran, merancang prosedur, dan pemrograman	3	18	11	7	1	135	200	67,50%
2	<b><u>Investigasi</u></b>  Kinerja Bapak/Ibu dalam mengumpulkan dan menyiapkan informasi dalam catatan, laporan, dan rekening seperti mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis pekerjaan	5	15	12	7	1	136	200	68,00%
3	<b><u>Pengkoordinasian</u></b>  Kinerja Bapak/Ibu dalam tukar menukar informasi dengan orang dibagian organisasi yang lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program seperti memberitahu departemen lain, hubungan dengan manajer lain	4	15	13	6	2	133	200	66,50%
4	<b><u>Evaluasi</u></b>	3	19	9	7	2	134	200	67,00%

No	Pernyataan	Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
	Kinerja Bapak/Ibu dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan seperti penilaian pegawai, catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk								
5	<b><u>Pengawasan</u></b>  Kinerja Bapak/Ibu dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan anda seperti melatih, membimbing, dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan dalam memberi tugas, dan menangani keluhan	2	6	17	14	1	114	200	57,00%
6	<b><u>Pemilihan staff</u></b>  Kinerja Bapak/Ibu dalam memertahankan angkatan kerja dibagian anda seperti merekrut, mewawancarai, dan memilih pegawai baru dengan menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai.	0	15	14	10	1	123	200	61,50%
7	<b><u>Negoisasi</u></b>  Kinerja Bapak/Ibu dalam pembelian,	4	13	14	6	3	129	200	64,50%

No	Pernyataan	Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
	penjualan, atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa , menghubungi pemasok, tawar-menawar dengan wakil penjualan, tawar menawar secara kelompok								
8	<b><u>Perwakilan</u></b>  Kinerja Bapak/Ibu dalam menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum organisasi anda	5	10	11	13	1	125	200	62,50%
9	<b><u>Keseluruhan</u></b>  Kinerja dari aktivitas manajerial Bapak/Ibu secara keseluruhan.	4	15	12	5	4	130	200	65,00%
	<b>Total</b>	30	126	113	75	16	1159	1800	64,38%

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12. dapat diketahui bahwa skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel kinerja manajerial sebesar 1159 dan skor ideal sebesar 1800 dengan nilai presentase yang diperoleh 64,38%. Hasil perhitungan diatas kemudian digambarkan pada garis kontinum sebagai berikut :



**Gambar 4.2.**  
**Garis Kontinum Kategori Kinerja Manajerial**

Berdasarkan perhitungan di atas, responden memberikan nilai sebesar 1159 dari skor 1800 (64,38%). Informasi tersebut mengindikasikan bahwa secara umum, kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Bandung sudah cukup baik. Selain itu berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi responden terdapat pada pernyataan mengenai investigasi yaitu mengumpulkan dan menyiapkan informasi dalam catatan dan laporan yaitu sebesar 68,00%, hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa manajer, deputy manajer serta supervisor pada PT. PLN (Persero) Bandung telah mengumpulkan dan menyiapkan informasi dalam catatan dalam mengukur hasil dan menganalisis pekerjaan yang telah di lakukan. Serta pernyataan mengenai perencanaan yaitu dalam hal menentukan tujuan dan kebijakan perusahaan, yaitu sebesar 67,50%. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa manajer, deputy manajer serta supervisor pada PT. PLN (Persero) Bandung telah melakukan perencanaan baik dalam hal tujuan perusahaan maupun kebijakan perusahaan.

Namun meskipun kinerja manajerial sudah cukup baik, masih terdapat jawaban dari tanggapan responden yang terendah. Seperti pada pernyataan pengawasan dalam mengarahkan dan mengembangkan bawahan, hal tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat responden yang belum cukup mendapatkan pengawasan dalam mengarahkan dan mengembangkan bawahan seperti melatih, membimbing dan menangani keluhan. Pernyataan mengenai mempertahankan angkatan kerja seperti merekrut, mewawancarai, dan memilih pegawai baru, hal tersebut mengindikasikan bahwa responden masih merasakan kurangnya dalam mempertahankan angkatan kerja dari perusahaan. Pada pernyataan mengenai perwakilan dalam menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, hal tersebut mengindikasikan bahwa responden masih merasakan kurangnya dalam menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain.

#### 4.2.1.3. Ketidakpastian Lingkungan pada PT. PLN (Persero) Bandung

Berikut ini merupakan deskripsi mengenai hasil penelitian terhadap 40 responden mengenai ketidakpastian lingkungan dan berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner terdiri dari 2 indikator yang meliputi 12 pertanyaan. Berikut rekapitulasi jumlah skor tanggapan atas indikator.

**Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Ketidakpastian Lingkungan**

No	Pernyataan	Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
1	Bapak/Ibu sering merasa memiliki informasi tentang faktor lingkungan eksternal yang layak digunakan untuk pengambilan keputusan.	2	6	17	12	3	112	200	56,00%

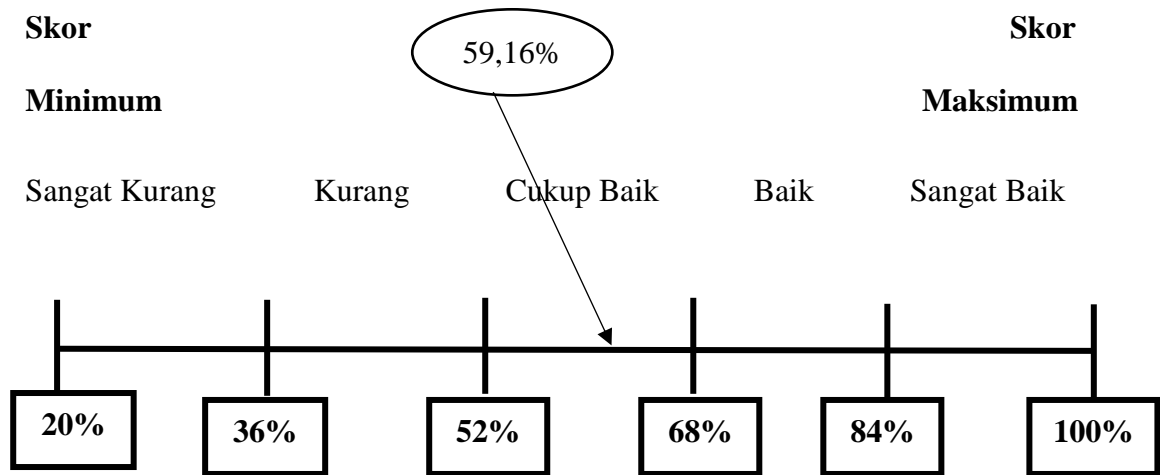
No	Pernyataan	Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
2	Bapak/Ibu sering merasa kesulitan untuk memperoleh informasi tentang faktor lingkungan eksternal yang diperlukan untuk mengambil keputusan	1	8	19	10	2	116	200	58,00%
3	Bapak/Ibu sering merasa kesulitan untuk memperoleh tambahan informasi berkaitan dengan faktor lingkungan yang diperlukan untuk mengambil keputusan.	1	10	16	11	2	117	200	58,50%
4	Bapak/Ibu sering merasa yakin bahwa faktor-faktor lingkungan eksternal mempengaruhi kesuksesan dan kegagalan perusahaan Bapak/Ibu .	2	9	17	11	1	120	200	60,00%
5	Bapak/Ibu sering merasa kesulitan untuk memperkirakan faktor-faktor dan komponen-komponen lingkungan penting yang perlu dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.	2	13	13	9	3	122	200	61,00%
6	Bapak/Ibu sering merasa mempunyai	1	15	14	9	1	126	200	63,00%

No	Pernyataan	Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
	informasi yang diperlukan untuk memahami bagaimana faktor lingkungan berubah dimasa yang akan datang.								
7	Bapak/Ibu sering merasa tidak dapat memprediksi bagaimana faktor lingkungan bereaksi terhadap atau dipengaruhi oleh pengambilan keputusan didalam perusahaan.	2	9	16	11	2	118	200	59,00%
8	Bapak/Ibu sering merasa kesulitan untuk mengetahui bahwa faktor lingkungan bereaksi terhadap atau dipengaruhi oleh keputusan sebelum keputusan dilakukan	2	10	15	12	1	120	200	60,00%
9	Bapak/Ibu sering melakukan hasil pengambilan keputusan sebelum pengambilan keputusan itu dilakukan .	0	7	23	9	1	116	200	58,00%
10	Bapak/Ibu sering merasa dapat mempertimbangkan berbagai alternative sebelum membuat keputusan untuk melakukan suatu tindakan tertentu .	1	10	17	9	3	117	200	58,50%

No	Pernyataan	Skor Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
11	Bapak/Ibu sering merasa bahwa Bapak/Ibu secara efektif dapat mempertimbangkan berbagai konsekuensi dari pengambilan keputusan sebelum keputusan itu diambil	0	12	16	7	5	115	200	57,50%
12	Bapak/Ibu sering merasa dapat menyatakan pengaruh positif atau negative dari keputusan yang Bapak/Ibu buat terhadap kinerja secara keseluruhan .	2	9	19	8	2	121	200	60,50%
	Total	29	136	164	110	41	1420	2400	59,16%

**Sumber : Data diolah,2018**

Berdasarkan tabel 4.13. dapat diketahui bahwa skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variable ketidakpastian lingkungan sebesar 1420 dan skor ideal sebesar 2400 dengan nilai presentase yang diperoleh 59,16%. Hasil perhitungan diatas kemudian digambarkan pada garis kontinum sebagai berikut :



**Gambar 4.3.**  
**Garis Kontinum Kategori Kinerja Manajerial**

Berdasarkan perhitungan di atas, responden memberikan nilai sebesar 1420 dari skor 2400 (59,16%). Informasi tersebut mengindikasikan bahwa secara umum, ketidakpastian lingkungan pada PT. PLN (Persero) Bandung cukup baik. Selain itu berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi responden terdapat pada pernyataan mengenai ketidakpastian lingkungan yang dirasakan mengenai informasi yang diperlukan untuk memahami bagaimana faktor lingkungan berubah dimasa yang akan datang, yaitu sebesar 63,00%. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa manajer, deputy manajer serta supervisor pada PT. PLN (Persero) Bandung telah merasa sering mempunyai informasi yang diperlukan untuk memahami bagaimana faktor lingkungan berubah dimasa yang akan datang.

Namun meskipun ketidakpastian lingkungan cukup baik, masih terdapat jawaban dari tanggapan responden yang terendah. Seperti pada pernyataan mengenai ketidakpastian lingkungan dalam informasi tentang faktor lingkungan eksternal yang layak digunakan untuk pengambilan keputusan. hal tersebut

mengindikasikan bahwa masih terdapat responden yang hampir tidak sering memiliki informasi tentang faktor lingkungan eksternal yang layak digunakan untuk pengambilan keputusan pada perusahaan. Pernyataan mengenai ketidakpastian lingkungan yaitu kesulitan untuk mengetahui bahwa faktor lingkungan bereaksi terhadap atau dipengaruhi oleh keputusan sebelum keputusan dilakukan, hal tersebut mengindikasikan bahwa responden hampir tidak sering merasa kesulitan untuk mengetahui bahwa faktor lingkungan bereaksi terhadap atau dipengaruhi oleh keputusan sebelum keputusan dilakukan.

#### **4.2.2. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating**

##### **4.2.2.1 Uji Asumsi Klasik**

###### **1. Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. salah satu cara melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*. Uji *Kolmogorov smirnov* lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan Uji *Kolmogorov smirnov*. dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

c. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal.

d. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.14. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,31029387
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,061
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah, 2018

Dari hasil uji Kolmogorov-smirnov diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikannya (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,094. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,094 > 0,05$ ), maka nilai residual tersebut telah terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi , maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan cara melihat table VIF . Menurut model ini suatu model regresi

terbebas dari masalah multikolinearitas apabila mempunyai nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

**Tabel 4.15. Uji Multikolinearitas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	,852	1,173
Ketidakpastian Lingkungan	,852	1,173

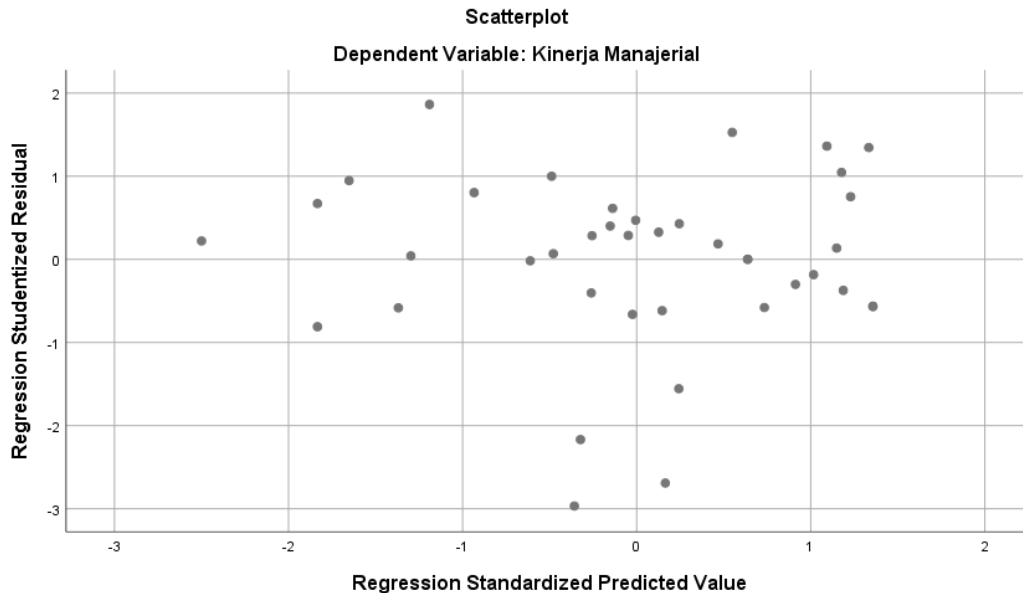
**Sumber : Data diolah, 2018**

Dari hasil uji multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan 0,852 ( $0,852 > 0,10$ ) serta nilai VIF sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan adalah sebesar 1,173 ( $1,173 < 10$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisisnya apabila titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila tidak ada pola yang

jasas, serta titik-titik menyebarkan diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4. Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebarkan secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja manajerial berdasarkan masukan variabel independen sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan.

Menggunakan uji Glejser, uji glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika probabilitas signifikannya harus diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05.

**Tabel 4.16**  
**Uji Glejser**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,096	,000
	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	-1,067	,293
	Ketidakpastian Lingkungan	1,115	,272

**Sumber : Data diolah, 2018**

Berdasarkan tabel 4.16. diatas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansinya variabel sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 0,293 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel sistem informasi akuntansi manajemen. Signifikansi variabel ketidakpastian lingkungan sebesar 0,272 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel ketidakpastian lingkungan.

#### **4.2.2.2. Analisis Regresi Moderasi**

*Moderated Regression Analysis* (MRA) menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengatur pengaruh variabel moderator. Penelitian ini terdapat variabel moderating yaitu ketidakpastian lingkungan. Moderasi digunakan untuk mengetahui variabel moderating dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel independen. Model persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut :

## 1. Pengujian ke I

Berikut ini adalah hasil analisis menggunakan regresi linear sederhana (*Simple Regression Analysis*) untuk pengujian awal yaitu pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja manajerial yaitu :

**Tabel 4.17. Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,723	3,815		2,286	,028
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	,313	,058	,660	5,420	,000

Sumber : Data diolah,2018

Berikut ini adalah hasil model regresi yang terbentuk :

$$Y = 8,723 + 0,313 X$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1.  $\alpha$  = konstanta sebesar 8,723, artinya apabila variabel independen yaitu variabel sistem informasi akuntansi manajemen dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu variabel kinerja manajerial akan meningkat sebesar 8,723.
2. Jika koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 0,313, artinya apabila variabel sistem informasi akuntansi manajemen mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel dependen yaitu variabel kinerja manajerial akan mengalami peningkatan sebesar 0,313.

Berdasarkan pengujian hipotesis awal menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi variabel sistem informasi akuntansi manajemen sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf nyata signifikansi penelitian). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

## 2. Pengujian Ke II

Berikut ini adalah hasil analisis menggunakan regresi linear sederhana untuk pengujian awal yaitu pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial yaitu :

**Tabel 4.18. Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,667	4,220		2,765	,009
Ketidakpastian Lingkungan	,488	,116	,562	4,186	,000

Sumber : Data diolah, 2018

Berikut ini adalah hasil model regresi yang terbentuk :

$$Y = 11,667 + 0,488 X$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1.  $\alpha$  = konstanta sebesar 11,667, artinya apabila variabel independen yaitu variabel ketidakpastian lingkungan dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu variabel kinerja manajerial akan meningkat sebesar 11,667.
2. Jika koefisien regresi variabel ketidakpastian lingkungan sebesar 0,488, artinya apabila variabel ketidakpastian lingkungan mengalami peningkatan

sebesar satu satuan, maka variabel dependen yaitu variabel kinerja manajerial akan mengalami peningkatan sebesar 0,488.

Berdasarkan pengujian hipotesis awal menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi variabel ketidakpastian lingkungan sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf nyata signifikansi penelitian). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketidakpastian lingkungan berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

### **3. Pengujian Ke III**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Menurut Ghazali (2018) analisis regresi moderasi adalah uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi moderating. Tujuan analisis ini untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian analisis regresi moderasi :

**Tabel 4.19. Moderated Regression Analysis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,076	,111		-,687	,496
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	,550	,116	,550	4,759	,000
Ketidakpastian Lingkungan	,391	,116	,391	3,381	,002
Interaksi	,203	,098	,225	2,076	,045

**Sumber : Data diolah, 2018**

Berikut ini adalah hasil model regresi yang terbentuk :

$$Y = -0,76 + 550X + 391Z + 203 |X1 * X2| + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Jika  $\alpha$  = konstanta sebesar -0,76, artinya apabila variabel independen yaitu variabel sistem informasi akuntansi manajemen, variabel ketidakpastian lingkungan, dan variabel moderasi dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu variabel kinerja manajerial sebesar -0,76.
2. Jika koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 550, artinya apabila variabel sistem informasi akuntansi manajemen mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu variabel ketidakpastian lingkungan dan variabel moderasi dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu kinerja manajerial akan mengalami peningkatan sebesar 550.

3. Jika koefisien regresi variabel ketidakpastian lingkungan sebesar 391 , artinya apabila variabel ketidakpastian lingkungan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu variabel sistem informasi akuntansi manajemen dan variabel moderasi dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu variabel kinerja manajerial akan mengalami peningkatan sebesar 391.
4. Jika koefisien regresi variabel moderasi sebesar 203 , artinya apabila variabel moderasi interaksi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu variabel sistem informasi akuntansi manajemen dan variabel ketidakpastian lingkungan dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu variabel kinerja manajerial akan mengalami peningkatan sebesar 203.

#### 4.2.2.3. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen . nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai  $R^2$  dari model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.20. Koefisien Determinasi Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,772 <sup>a</sup>	,596	,562

**Sumber : Data diolah, 2018**

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,596 yang berarti bahwa variabel sistem informasi akuntansi manajemen, ketidakpastian lingkungan dan variabel moderasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 59,6%. Dengan kata lain sistem informasi akuntansi manajemen , ketidakpastian lingkungan dan variabel moderasi secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 59,6% terhadap kinerja manajerial, sedangkan 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

**Tabel 4.21. Koefisien Determinasi Parsial**

Model	Standardized Coefficients	Correlations
	Beta	Zero-order
I (Constant)		
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	,550	,660
Ketidakpastian Lingkungan	,391	,562
Interaksi	,225	,058

**Sumber : Data diolah, 2018**

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel diatas , maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- a. Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen (X1) terhadap kinerja manajerial (Y)  $Y = 0,550 \times 0,660 = 0,202$  atau 36,3 %
- b. Pengaruh ketidakpastian lingkungan (X2) terhadap kinerja manajerial (Y)  $Y = 0,391 \times 0,562 = 0,219$  atau 21,9%
- c. Pengaruh moderasi [X1\*X2] terhadap kinerja manajerial (Y)  $Y = 0,225 \times 0,058 = 0,013$  atau 1,3%

Berdasarkan perhitungan diatas , diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas yang dianalisis , terlihat bahwa besarnya variabel sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial sebesar 36,3%, untuk besarnya variabel ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial sebesar 21,9 % dan besarnya variabel moderasi dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja manajerial sebesar 1,3%.

#### **4.2.2.4 Hasil Penelitian Uji t (Parsial)**

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- c. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- d. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.22. Hasil Penelitian Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,076	,111		-,687	,496
	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	,550	,116	,550	4,759	,000
	Ketidakpastian Lingkungan	,391	,116	,391	3,381	,002
	Interaksi	,203	,098	,225	2,076	,045

**Sumber : Data diolah, 2018**

Berdasarkan tabel 4.22. hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut

:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikan variabel sistem informasi akuntansi manajemen sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap variabel kinerja manajerial.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikan variabel ketidakpastian lingkungan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap variabel kinerja manajerial.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikan variabel moderasi sebesar  $0,045 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel moderasi

yaitu ketidakpastian lingkungan dapat memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial.

### **4.3. Pembahasan**

#### **4.3.1. Gambaran Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan dan Kinerja Manajerial pada PT.PLN (Persero) di Kota Bandung**

##### **4.3.1.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada PT. PLN (Persero)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) di Kota Bandung dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan sistem informasi akuntansi manajemen termasuk kategori baik. Sistem informasi akuntansi manajemen terdiri dari dimensi *broad scope* (lingkup luas), *timelines* (tepat waktu), *aggregation* (agregasi), dan *integration* (integrasi). Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.1 tanggapan responden mengenai sistem informasi akuntansi manajemen yang terbagi menjadi 4 indikator dan meliputi 19 pernyataan dengan total skor aktual 2590 dan total skor ideal sebesar 3800 dengan presentase 68,15%. Maka dengan presentase 68,15% sistem informasi akuntansi manajemen dapat dikatakan baik karena kriteria garis kontinum 68%-84% termasuk kriteria baik.

Dari ke empat dimensi tersebut menunjukkan skor tanggapan responden tertinggi dari sistem informasi akuntansi manajemen pada dimensi *aggregation* (agregasi) pada PT.PLN (Persero) yaitu sangat tersedianya informasi dalam format yang sesuai dengan model pengambilan keputusan seperti analisis aliran kas, aliran tambahan biaya, analisis persediaan dan analisis kebijakan perusahaan. Sedangkan pada dimensi *timelines* (tepat waktu) menunjukkan nilai skor terendah di bandingkan

dengan *broad scope* (lingkup luas), *aggregation* (agregasi), dan *integration* (integrasi). Hal tersebut menunjukkan penyajian informasi pada PT.PLN (Persero) Bandung masih ada keterlambatan ketika informasi dibutuhkan untuk dasar pertimbangan pihak manajemen. Sehingga PT.PLN (Persero) perlu meningkatkan kembali ketepatan waktu sistem informasi akuntansi manajemen secara menyeluruh.

#### **4.3.1.2 Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Kota Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Kota Bandung dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan kinerja manajerial termasuk kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.2 tanggapan responden mengenai kinerja manajerial yang terbagi menjadi 9 indikator dan meliputi 9 pernyataan dengan total skor aktual 1159 dan total skala idela 1800 dengan presentase 64,38%. Maka dengan presentase 64,38% kinerja manajerial dapat dikatakan baik karena kriteria garis kontinum 52%-68% termasuk kriteria cukup baik.

Dari 9 indikator terdapat perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staff, negoisasi, perwakilan, dan kinerja keseluruhan. Skor tanggapan responden tertinggi yaitu pada PT. PLN (Persero) Bandung yaitu pada dimensi perencanaan dan investigasi sehingga dapat dilihat bahwa manajer PT.PLN (Persero) selalu membuat perencanaan terlebih dahulu dan selalu mengumpulkan dan menyiapkan informasi dalam catatan. Sedangkan skor terendah dalam dimensi kinerja manajerial adalah pada dimensi pengawasan, pemilihan staff serta perwakilan. Karyawan beranggapan bahwa kurangnya mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan sehingga pengawasan

tidak dapat dilakukan dengan baik serta kurangnya dalam mempertahankan angkatan kerja dan kurangnya dalam menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, untuk itu kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Bandung masih harus dibenahi.

#### **4.3.1.3 Ketidakpastian lingkungan pada PT. PLN (Persero) Kota Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Kota Bandung dapat dikatakan bahwa ketidakpastian lingkungan termasuk kedalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.3 tanggapan responden mengenai ketidakpastian lingkungan menggunakan dua belas indikator yang menjadi acuan. dengan total skor aktual 1420 dan total skala idela 2400 dengan presentase 59,16%. Maka dengan presentase 59,16% ketidakpastian lingkungan dapat dikatakan cukup baik karena kriteria garis kontinum 52%-68% termasuk kriteria cukup baik.

Indikator ini digunakan untuk mengetahui seberapa pernah karyawan mendapatkan manfaat atau kendala yang menyebabkan hal tersebut memberikan dampak pengambilan keputusan. dimensi terendah yaitu pada informasi tentang faktor lingkungan eksternal yang layak digunakan untuk pengambilan keputusan terbilang kurang. Maka setelah melakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa PT. PLN (Persero) pernah mendapatkan manfaat ataupun kendala yang mengakibatkan pengambilan keputusan berubah-ubah, dalam perubahan lingkungan yang tidak pasti, para manajer dapat merasa kurang yakin bahkan tidak yakin terhadap tindakan apa yang harus dilakukan, karena tanggapan responden menunjukkan bahwa hampir tidak sering memiliki informasi tentang faktor lingkungan eksternal yang layak digunakan untuk pengambilan keputusan.

### **4.3.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating.**

#### **4.3.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Pada hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai signifikan 0,000 ( $0,000 < 0,050$ ) maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan besarnya pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 36,3 %. Sehingga H1 yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial diterima. Dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada PT. PLN (Persero) Bandung telah melaksanakan sistem informasi akuntansi manajemen dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan 4 indikator yaitu *broad scope* (lingkup luas), *timelines* (tepat waktu), *aggregation* (agregasi), dan *integration* (integrasi) yang terdiri dari 19 pernyataan dengan mendapatkan proporsi sebesar 68,15%.

Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi, baik keuangan maupun non keuangan kepada manajer dan karyawan organisasi dalam perusahaan, dengan menggunakan informasi akuntansi manajemen membantu manajemen dalam pengambilan keputusan secara efektif, mengurangi ketidakpastian, dan mengurangi risiko dalam memilih alternatif (Siglipu, 2013),

jadi sistem informasi akuntansi manajemen sebagai sarana yang sangat penting untuk membantu mengembangkan dan menggerakkan kegiatan perusahaan. Informasi akuntansi dapat membantu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah serta mengevaluasi kinerja. Hal ini sangat penting bagi manajer untuk melaksanakan perencanaan, koordinasi dan penilaian evaluasi kinerja manajer.

Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang sangat berguna untuk membantu para manajer organisasi dalam pengambilan keputusan yang pada akhirnya dapat untuk meningkatkan kinerja manajerial (Dwinarian,2017), para manajer menggunakan informasi yang disediakan oleh sistem informasi akuntansi manajemen maka para manajer tersebut dapat melaksanakan hal yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan dan perbaikan dalam kinerjanya (Mia dan Chanel dalam Mulyaningtyas 2008:26). Dengan demikian manajer memerlukan dukungan informasi sebagai masukan sebelum menentukan keputusan, sehingga kebijakannya diharapkan akan berkualitas dan bisa dipertanggungjawabkan (Marina,2009). Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang andal akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan dapat dilakukan jika pembuat keputusan memiliki informasi bercakupan luas (*broad scope*). Kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan yang akan diambil, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Syam & Maryasin,2016).

#### **4.3.2.2 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Pada hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel ketidakpastian lingkungan memiliki nilai signifikan 0,002 ( $0,002 < 0,050$ ) maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan besarnya pengaruh ketidakpastian lingkungan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 21,9 %. Sehingga H2 yang menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial diterima. Dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan pada PT. PLN (Persero) Bandung cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan 2 indikator yaitu laju perubahan pada lingkungan dinamis dan lingkungan stabil yang terdiri dari 12 pernyataan dengan mendapatkan proporsi sebesar 59,16%.

Ketidakpastian lingkungan merupakan kondisi lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi operasi perusahaan. Dalam perubahan lingkungan yang tidak pasti, para manajer dapat merasa kurang yakin bahkan tidak yakin terhadap tindakan apa yang harus dilakukan (Wirjono, 2013). Kinerja akan meningkat pada ketidakpastian lingkungan yang tinggi, karena manajer akan berusaha mencari informasi yang cukup untuk kepentingan perusahaan Gul dan Chia dalam Handoko dan Cahyadi (2010).

#### **4.3.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa moderasi interaksi signifikan artinya variabel ketidakpastian lingkungan dapat memoderasi yaitu memperkuat hubungan variabel sistem informasi akuntansi manajemen terhadap variabel kinerja manajerial. Pada hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel moderasi yaitu ketidakpastian lingkungan memiliki nilai signifikan 0,045 ( $0,045 < 0,050$ ) maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan dapat memoderasi atau memperkuat hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Sedangkan besarnya pengaruh moderasi dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 1,3%. Sehingga H3 yang menyatakan ketidakpastian lingkungan memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial diterima. Dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada PT. PLN (Persero) Bandung telah melaksanakan kinerja manajerial dengan cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan 9 indikator perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staff, negoisasi, perwakilan, dan kinerja keseluruhan yang terdiri dari 9 pernyataan dengan mendapatkan proporsi sebesar 64,38%.

Suasana ketidakpastian lingkungan, seorang manajer mengalami kesulitan dalam membuat perencanaan dan melakukan pengendalian akan menjadi masalah dalam situasi ketidakpastian karena peristiwa-peristiwa yang akan datang tidak dapat diprediksi. Keadaan ketidakpastian lingkungan tinggi diperlukan informasi dengan cakupan luas, informasi yang tepat waktu, informasi terintegrasi dan

informasi teragregasi Marina (2009). Kinerja akan meningkat pada ketidakpastian lingkungan yang tinggi, karena manajer akan berusaha mencari informasi yang cukup untuk kepentingan perusahaan Gul dan Chia dalam Handoko dan Cahyadi (2010). 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 di pimpinnya. Konsekuensinya mereka membutuhkan karakteristik informasi akuntansi akuntansi yang andal agar dapat menyediakan kebutuhan informasi yang tepat waktu dan relevan dalam pembuatan kebijaksanaan dan mencapai tujuan yang ditetapkan (Watson,1999,Gudono,1999 dalam Marina 2009)

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Setiawan (2012) dalam penelitiannya di dapat bahwa ketidakpastian lingkungan mampu memoderasi informasi *aggregate* dalam sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marina (2009) bahwa ketidakpastian lingkungan ternyata memberikan pengaruh atau sebagai variabel yang memoderasi pengaruh antara sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial serta penelitian yang dilakukan oleh Syam dan Lilis (2006) yang menunjukkan adanya pengaruh sistem akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial yang dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan. Hasil ini semakin menguatkan bahwa ketika ketidakpastian lingkungan meningkat, manajer akan mempertimbangkan informasi yang berkenaan dengan model-model membuat keputusan formal dan model analitikal sehingga kinerja manajerial yang ditargetkan akan tercapai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa diman

kedaaan ketidakpastian lingkungan akan semakin tinggi akan makin diperlukan adanya informasi akuntansi manajemen dengan cakupan luas, informasi tepat waktu, informasi teragregasi dan informasi terintegrasi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah, hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan yang telah di jelaskan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating (Studi pada PT. PLN (Persero) di Kota Bandung), maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Hasil tanggapan responden pada variabel sistem informasi akuntansi manajemen pada PT. PLN (Persero) di Kota Bandung dapat di kategorikan baik. Pada indikator *aggregation* (Agregasi) memiliki tanggapan responden tertinggi, sedangkan pada indikator *timelines* (tepat waktu) memiliki tanggapan responden terendah. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, jadi semakin tinggi sistem informasi akuntansi manajemen , maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerial. Sedangkan hasil tanggapan responden pada variabel ketidakpastian lingkungan pada PT. PLN (Persero) di Kota Bandung dapat dikategorikan cukup baik. Pada indikator pernyataan tentang faktor-faktor lingkungan eksternal mempengaruhi kesuksesan dan kegagalan perusahaan yang menjadi acuan memiliki tanggapan responden paling tinggi sedangkan pada pernyataan informasi mengenai faktor lingkungan eksternal yang layak digunakan untuk pengambilan keputusan memiliki tanggapan responden terendah. Hasil tanggapan responden pada variabel kinerja

manajerial pada PT. PLN (Persero) di Kota Bandung dapat dikategorikan cukup baik. Pada indikator perencanaan dan investigasi memiliki tanggapan responden tertinggi , sedangkan pada indikator pengawasan, pengaturan staff serta perwakilan memiliki tanggapan responden terendah.

2. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) di Kota Bandung.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa moderasi interaksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial , artinya ketidakpastian lingkungan dapat memoderasi yaitu memperkuat hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Jadi semakin tinggi ketidakpastian lingkungan , maka akan meningkatkan hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk menjadi pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
  - a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, ketidakpastian lingkungan, dan moderasi interaksi terhadap kinerja manajerial. Namun berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan masih terdapat kelemahan pada masing-masing variabel. Maka terkait hal tersebut, peneliti

bermaksud mengajukan beberapa saran kepada PT. PLN (Persero) Bandung yaitu untuk meminimalisir kesalahan pada penyampaian informasi dan keberhasilan pada perusahaan penting untuk membangun sebuah sistem informasi akuntansi manajemen. Salah satunya yaitu dengan meningkatkan *timelines* (ketepatan waktu) dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian karena informasi yang tepat waktu akan membantu manajer dalam pengambilan keputusan, serta informasi yang tepat waktu akan mendukung manajer menghadapi ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan kerja. Perusahaan harus selalu memberikan peringatan ataupun sanksi pada setiap karyawan yang sering tidak tepat waktu dalam hal penyajian informasi.

- b. Adanya ketidakpastian lingkungan memberikan manfaat ataupun memberikan dampak bagi kinerja manajerial. Kinerja manajerial di PT. PLN (Persero) sudah cukup baik, dilihat dari hasil responden mengenai perencanaan dan investigasi sudah baik, tetapi masih ada yang harus dibenahi dalam hal pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, kurangnya dalam mempertahankan angkatan kerja serta menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain masih kurang. Maka disarankan untuk lebih sigap dalam mengontrol setiap bagian yang terdapat pada perusahaan, sigap dalam menangani keluhan yang dirasakan oleh karyawan dengan memotivasi karyawan agar semangat untuk bekerja, memberikan pelatihan pada setiap individu dalam hal pelaksanaan kinerja masing-masing agar individu dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur.

- c. Perusahaann harus selalu memberikan *reward* pada setiap individu yang dikatakan meningkat pada kinerja yang sudah dilakukannya, serta melaksanakan CSR (*Corporate social Responsibility*) dalam mengembangkan kerja sama dengan perusahaan lain serta meningkatkan citra perusahaan.
2. Diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan dapat mengembangkan lebih jauh mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating. Serta diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja manajerial. Sebaiknya penelitian tidak dilakukan hanya sebatas PT. PLN (Persero) sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas tidak terpatok pada satu perusahaan saja dan juga untuk peneliti selanjutnya disarankan agar pengumpulan data lebih banyak di bandingkan sampel sehingga hasilnyapun akan lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chenhall, R.H. dan Morris, D. (1986), The Impact of Structure, Environment, and interdependence on the perceived Usefulness of Management Accounting System. *The Accounting Review*, Vol.6 No.1, hlm. 16-35.
- Daromes, F. dan Suwandi. (2016), Peran Kemampuan Manajerial sebagai Mekanisme Peningkatan Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol.13 No.2,hlm.174-193.
- Demerjian, P. R. dan McWay. (2012), Quantifying Managerial Ability: A New Measure and Validity Tests. *Managerial Science*, Vol.58 No 7, hlm. 1229-1248.
- Dharma, S. (2012), *Manajemen Kinerja Filsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwinarian, F. Asnawi, M. dan Sanggenafa, M. (2017), Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Studi Kasus di Perbankan Kota Jayapura dan Kabupaten Jayapura, *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, Vol.12 No. 1, hlm. 39-55.
- Dwirandra. (2007), Pengaruh Interaksi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, dan Agregation Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial, *E-Journal Unud*, Vol. 12 No.2, hlm. 160-171.
- Erna, S. dan Tituk, D. S. (2006), Pengaruh Desentralisasi, Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Alim Surya Steel, *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Vol. 60 No. 2, hlm. 109-116.
- Fahmi, I. (2015), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Fitrianingrum, D. dan Wijayanti, P. (2011), Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, terhadap Hubungan Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12 No.2, hlm. 177-191.
- Ghozali, I. (2018), *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Handoko, J. dan Cahyadi, R.S. (2010), Pengaruh Komitmen Organisasi , Gaya Kepemimpinan, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial, *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, Vol.2 No. 2, hlm. 171-189.

- Hansen, D. R. dan Mowen, M.M. (2009), *Akuntansi Manajeral Edisi 8 Buku I*. Jakarta : Salemba Empat
- Hansiadi, Y.H. (2002), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Tingkat Desentralisasi Organisasi: Implikasi terhadap Kinerja Manajemen, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6 No.2, hlm. 170-181.
- <https://www.pln.co.id/>
- <https://news.detik.com/kolom/d-3791836/catatan-akhir-bumn-2017>, diunduh 20 Oktober 2018.
- [http://www.academia.edu/33681752/PLN\\_Annual\\_Report](http://www.academia.edu/33681752/PLN_Annual_Report), diunduh 20 Oktober 2018.
- <http://sentanews.com>, diunduh 20 Oktober 2018.
- Ingkiriwang, O.F. (2013), Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajer Dealer di Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3, hlm. 818-825.
- Krismiaji. (2010), *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Ketiga*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKP.
- Latifah, I. (2012), Peran Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Mediator Hubungan antara Ketidakpastian Lingkungan dengan Kinerja Manajerial, *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan ISSN: 2088-0685*, Vol. 2 No.2, hlm. 313-322.
- Lempas, Y.V. dan Subijono, H. (2014), Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajer pada PT. Sinar Galesong Prima Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 2 No.1, hlm. 431-440.
- Maharani, A. (2011). Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mariana, A.(2009), Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Akuntansi Indonesia (JAI)*, Vol.5 No.2,hlm.131-141.
- Moeheriono. (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

- Mutmainah, I. dan Primasari, P. (2011), Pengaruh Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Tiga Variabel Moderating Studi Empiris pada BPR di Kabupaten Bogor, *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan ISSN: 2088-0685*, Vol.1 No. 2, hlm. 115-126.
- Narimawati, U. (2007), *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Agung Media.
- Nazarudin. dan Itje. (1998), Pengaruh Desentralisasi dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.1 No. 2,hlm. 141-162.
- Robbins. Stephen, P. dan Mary, C. (2010), *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rudianto. (2013), *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta:Erlangga.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2017), *Research Methods For business: A Skill Building Approach*. Wiley
- Setiawan, A.S. (2012), Ketidakpastian Lingkungan Memoderasi Hubungan antara Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan di Kota Palembang, *Jurnal Akuntansi*, Vol. XVI No. 1, hlm. 99-111.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Siglipu, S. (2013), Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial, *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No.3, hlm. 239-247.
- Siregar, B. Suripto, B. Hapsoro, D. Widodo. dan Biyanto, F. (2013), *Akuntansi Manajemen 2013*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Solechan, A. dan Setiawati, I. (2009), Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Semarang, *Fokus Ekonomi*, Vol. 4 No. 1, hlm. 64-74.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Susanto, A. (2013), *Sistem Informasi Akuntansi Konsep dan Pengembangan Berbasis Komputer*, Bandung : Lingga Jaya.
- Suryani, I. (2013), Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinera Manajerial Survey pada Dealer Mobil Kota Jambi, *e-Jurnal Binar Akuntansi*, Vol. 2 No. 1.

- Suprpti, S. dan Ayu, N. (2016), Pengaruh Partisipasi Anggaran, Teknologi Informasi dan Kualitas Informasi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati, *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN*, Vol. 5 No. 1. hlm 84-99.
- Supriyono, R.A. (2000), Sistem Pengendalian Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Syam, Fazli dan Lilis. (2006), Sistem Akuntansi Manajemen, Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, dan Kinerja Organisasi, *Simposium Nasional Akuntansi IX* Padang.
- Tahyudin. (2013). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Ketidakpastian Tugas, Desentralisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial. Skripsi Universitas Pasundan. Bandung.
- Thomson. (2007), *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Utami. Retno, P. (2012), Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial. (Jurnal: Skripsi Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang)
- Weygandt,J.J,et al. (2007), *Accounting Principles*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirjono, E.R. (2013), Hubungan Antara Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan yang dirasakan terhadap Kinerja Manajerial, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 8 No. 1, hlm. 37-43.
- Yusuf A.M. (2014), *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta: Penadamedia Group.
- Yvonne, A. dan Wiryana,L. (2014), Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderasi Strategi Bisnis, Perceived Environmental uncertainty (PEU), ketidakpastian tugas dan Desentralisasi, *E-Journal Magister Akuntansi* ,hlm. 155-180

