

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hadirnya perubahan perekonomian global menuntut seluruh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Tujuannya agar dunia usaha dapat terus bertahan dalam situasi dan kondisi yang semakin kompetitif. Selain itu, dinamika kehidupan masyarakat semakin meningkat dari tahun ke tahun, terutama tuntutan akan semakin banyaknya hak atas layanan konsumen, dan pelayanan yang semakin cepat, akurat, dan adil. Dinamika kualitas menimbulkan tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan-perusahaan mapan saat ini. Persyaratan ini mengharuskan perusahaan untuk bekerja dengan fungsi layanan yang semakin efektif, efisien, representatif dan responsif. Semua perusahaan dituntut untuk meningkatkan keterampilannya baik di bidang operasional maupun manajerial. Kinerja manajerial merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan.

Menurut (Suprantiningrum & Lukas, 2021) Kinerja manajerial dapat diukur dengan keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya. Kinerja manajerial juga menjadi nilai tambah dalam peningkatan hasil yang maksimal.

Peningkatan kinerja suatu badan usaha khususnya manajerial membutuhkan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Salah satu peran penting Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan pada waktu yang tepat. Informasi yang

dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dapat membantu para manajer dalam pengendalian aktifitas dan pengurangan ketidakpastian sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Informasi akuntansi Manajemen yang dihasilkan oleh sistem tersebut dapat berupa berbagai macam format yang disesuaikan dengan kebutuhan manajemen dalam perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Contoh dari informasi akuntansi manajemen adalah laporan penjualan per produk, laporan rugi laba per segmen, laporan biaya mutu, laporan prestasi, laporan analisis khusus, dan lain-lain (Suryadi, Linda, & Aldo Sofyan, 2022).

Informasi akuntansi manajemen diperlukan oleh berbagai tingkat manajemen, baik manajemen atas, manajemen menengah, maupun manajemen bawah. Pada dasarnya informasi yang dibutuhkan oleh setiap tingkat manajemen berbeda satu sama lainnya. Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu proses kegiatan suatu sistem informasi sehingga informasi yang dihasilkan dapat membantu manajer untuk mengambil keputusan. Keputusan yang dibuat oleh manajemen bawah biasanya adalah keputusan yang terstruktur artinya bahwa keputusan tersebut bersifat rutin atau berulang dan terdapat prosedur atau metode yang jelas untuk menanganinya. Jenis informasi akuntansi manajemen yang diperlukan pada tingkat ini umumnya sudah diketahui dan akan sama untuk masing-masing jenis keputusan. Manajemen tingkat bawah misalnya supervisor, memerlukan informasi akuntansi manajemen untuk melaksanakan dan mengendalikan kegiatan harian mereka. Tugasnya melatih dan mengawasi kinerja dari bawahan dan bertanggung jawab atas kegiatan operasional. Manajemen

tingkat atas seperti direktur dan para wakil direktur, memerlukan informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan untuk melakukan perencanaan strategis (strategic). Manajemen tingkat ini biasanya dihadapkan pada keputusan yang sifatnya tidak terstruktur yang memerlukan penilaian manajerial. Keputusan yang tidak terstruktur, biasanya tidak rutin, dan tidak ada metode universal yang dapat digunakan. Contoh keputusan jenis ini adalah keputusan melakukan merger atau akuisisi. Manajemen tingkat atas bertanggung jawab atas keseluruhan organisasi meliputi penentuan tujuan organisasi, menetapkan strategi, mengawasi lingkungan eksternal, serta mengambil keputusan yang mempengaruhi organisasi secara keseluruhan. Manajemen menengah seperti kepala cabang, memerlukan informasi yang dapat digunakan untuk mengendalikan dan menilai kinerja unit operasi (Septiani and Gunawan Rachman 2021).

Menurut Totanan (2004:27) sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya sumber daya manusia yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Kantor Jasa Penilai Publik MBPRU merupakan kantor cabang Medan yang bergerak di bidang penilaian asset dan bangunan, yang memiliki prinsip perusahaan untuk memiliki sifat independent yang artinya tidak akan terpengaruh oleh pihak mana pun.

Sistem pengukuran kinerja merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Jatmiko 2022). Salah satu cara untuk mengukur transparansi dan kualitas

pelaporan keuangan adalah ketepatan waktu. Jangka waktu antara tanggal laporan keuangan perusahaan dan tanggal saat informasi keuangan dipublikasikan berkaitan dengan kualitas informasi keuangan yang dilaporkan. (Ilmiha, Elviani Rangkuti, & Khairani Lubis, 2022)

Dengan diterapkannya sistem penghargaan di dalam perusahaan tersebut maka kualitas kerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya. Jangka waktu antara tanggal laporan keuangan perusahaan dan tanggal saat informasi keuangan dipublikasikan berkaitan dengan kualitas informasi keuangan yang dilaporkan (Jusriadi 2022).

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Rejeki, 2023)

Sistem penilaian kinerja juga berfungsi sebagai sistem yang membantu pengawas dalam menilai pencapaian penting menggunakan penanda moneter dan non-moneter yang diterapkan secara konsisten dan menyeluruh. (Anwar & Nainggolan, 2023)

Pada umumnya, desain Sistem Informasi Akuntansi Manajemen hanya terbatas pada informasi keuangan historis. Kondisi keuangan yang memburuk dan kekurangan catatan akuntansi akan membatasi akses untuk memperoleh informasi yang diperlukan, sehingga menyebabkan kegagalan pada Perusahaan (Suryadi et al., 2022). Perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya. Tentunya hal ini berdampak positif bagi perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja sumber daya manusia meningkat pula kinerja manajerial karena pada intinya manusia yang akan mengimplementasikan dalam kinerja manajerial (Kusmanto et al. n.d.).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Jasa Penilai Publik MBPRU Cabang Medan yang beralamat di Ira Building Lt. 1, Jl. Cactus Raya Blok J No. 1 Komplek Taman Setia Budi Indah, Kota Medan, Sumatera Utara Telp: (061) 8200513, yang bergerak dibidang jasa penilaian asset/property dan jasa lainnya dimana KJPP ini sendiri telah mengalami penurunan pendapatan yang terjadi sejak tahun 2016 yang berdampak pada pengurangan tenaga kerja pada KJPP tersebut. Informasi yang berhasil diperoleh menunjukkan bahwa kinerja manajerial cenderung mengalami penurunan sehingga hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan perencanaan awal. Hal ini mengharuskan manajemen KJPP MBPRU Cabang Medan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja manajerialnya sendiri. Turunnya kinerja manajerial tersebut diindikasikan karena lambatnya informasi yang berperan membantu memprediksi resiko yang mungkin terjadi. Serta belum adanya

program/rancangan pengukuran kinerja yang menunjukkan kaitan antara hasil kegiatan yang telah dicapai perusahaan dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

Tingginya persaingan di bidang penilai property, disebabkan oleh penggunaan teknologi produksi yang modern. Namun karena kurangnya pemahaman KJPP MBPRU Cabang Medan dalam bidang manajemen, perolehan keterampilan dan pemasaran serta penguasaan teknologi masih tertinggal jauh, dan semakin banyak dan meningkatnya Kantor Cabang lainnya yang lebih besar sehingga kualitasnya masih belum didukung oleh perkembangan yang memadai.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, penulis menduga bahwa sangat besar pengaruhnya dalam membuat kinerja manajerial tidak maksimal dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak optimal. Oleh karena itu perlu adanya suatu penelitian yang mengkaji tentang faktor-faktor penyebab tidak maksimalnya kinerja manajerial pada KJPP MBPRU Cabang Medan.

Hal ini mendorong penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada. KJPP MBPRU Cabang Medan dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada KJPP MBPRU Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Terjadinya perbedaan pendapatan yang berdampak pada pengurangan tenaga kerja KJPP MBPRU Cabang Medan
2. Masih adanya keterlambatan dalam menyampaikan informasi sehingga menyebabkan kinerja pegawai melambat.
3. Kurangnya program/rancangan pengukuran kinerja perusahaan.
4. Tingginya persaingan di bidang penilaian properti yang disebabkan oleh penggunaan teknologi produksi modern.
5. Kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam bidang manajemen KJPP MBPRU Cabang Medan sehingga penguasaan teknologi tertinggal jauh.
6. Hadirnya kantor cabang lain yang menjadi salah satu penghalang dalam keberhasilan KJPP MBPRU Cabang Medan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dalam penulisan ini, penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah maka sangat perlu merumuskan masalah pada penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus dijawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial di KJPP MBPRU Cabang Medan?

2. Apakah Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial di KJPP MBPRU Cabang Medan?

3. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial di KJPP MBPRU Cabang Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Didalam pokok problematika diatas, karena daripada itu penelitian harus memiliki tujuan yang rinci sehingga daripada itu memberikan arahan yang jelas dalam penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penulis di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada KJPP MBPRU Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial KJPP MBPRU Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajeria pada KJPP MBPRU Cabang Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan, dan menyediakan bukti empiris tentang Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sitem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

2. Bagi peneliti, penelitian dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat oleh peneliti selama dibangku perkuliahan dan mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai akuntansi pada umumnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya disamping sebagai sarana untuk menambah wawasan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Tata Laksana (*Stewardship Theory*)

Teori Stewardship adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai steward termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku steward tidak akan meninggalkan organisasinya sebab steward berusaha mencapai sasaran organisasinya. Teori Stewardship didesain bagi para peneliti untuk menguji situasi dimana para eksekutif dalam perusahaan sebagai pelayan dapat termotivasi untuk bertindak dengan cara terbaik pada principalnya (Donaldson dan Davis, 1989, 1991). Sedangkan (Chinn, 2000) Stewardship theory dibangun di atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. (Usamah, 2010:5).

Dalam teori stewardship manajer akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan steward dan pemilik tidak sama, steward akan berusaha bekerja sama daripada menentangnya, karena steward merasa kepentingan bersama dan berperilaku sesuai dengan perilaku pemilik merupakan pertimbangan yang rasional karena steward lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Teori stewardship mengasumsikan hubungan yang kiat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. Steward akan

melindungi dan memaksimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan, sehingga dengan demikian fungsi utilitas akan maksimal (Khalid and Kot 2021). Asumsi penting dari stewardship adalah manajer meluruskan tujuan sesuai dengan tujuan pemilik. Namun demikian tidak berarti steward tidak mempunyai kebutuhan hidup (Raharjo, 2007:39).

2.1.2 Kinerja Manajerial

2.1.2.1 Definisi Kinerja

Secara etimologi, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari basa asing “prestasi”, bisa pula berarti hasil kerja. Terdapat beberapa definisi kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

Galib dan Hidayat (2012:95) berpendapat bahwa, kinerja merupakan berkenaan dengan tingkat keberhasilan implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dijabarkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan.

Hugh J. Arnold dan Daniel C Feldman (2018:706) berpendapat bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan aktivitas secara individual sesuai dengan cita-cita atau tujuan organisasi, kinerja organisasi adalah bayangan mengenai tingkat keberhasilan implementasi tugas dalam suatu perusahaan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi serta misi perusahaan tersebut.

Hasil akhir yang diharapkan perusahaan sangat tergantung kepada kinerja yang diberikan oleh setiap divisi yang ikut serta dalam proses kegiatan

perusahaan. Oleh sebab itu setiap divisi dituntut untuk memiliki kinerja yang baik di dalam perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.2 Definisi Kinerja Manajerial

Wijayanti et. al (2023) menyatakan bahwa kinerja manajerial merupakan seberapa jauh seorang manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Kinerja manajerial didasarkan pada fungsi fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan. Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Atkinson dan Anthony (2009) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi.

Kinerja perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja manajerialnya. Tanpa mengenyampingkan operasional suatu kinerja organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sebagian besar tergantung pada kinerja manajerialnya. Kinerja manajerial dapat dijelaskan sebagai eksistensi (pimpinan) dalam kerja manajer menyelesaikan pekerjaan dengan seefektif mungkin.

Kinerja manajerial merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Niko Silitonga (2018) berpendapat bahwa kinerja manajerial merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh manajer sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor – faktor manajerial.

2.1.2.3 Pentingnya Kinerja Manajerial

Mulyadi dan Johny (2001:80) berpendapat bahwa pentingnya kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

1. Memungkinkan tim manajemen yang bertanggung jawab mewujudkan kinerja manajerial dapat bekerja dengan fokus.
2. Memungkinkan setiap anggota tim melakukan alignment atas kinerja yang dihasilkan dengan kinerja anggota tim yang lain.
3. Memungkinkan dilakukannya evaluasi terhadap konsistensi kinerja manajerial.
4. Jika lingkungan bisnis membutuhkan perubahan tertentu, dapat kemungkinan untuk mengevaluasi setiap keuntungan dan kerugian.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Manajerial

Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mahoney 1965 (Damayanti & Hernandez, 2018). Adapun 9 item pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja manajer adalah sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan, kebijakan dan perencanaan kegiatan.
2. Mengumpulkan dan menyiapkan informasi, berbentuk catatan, laporan dan rekening.

3. Bertukar informasi dengan manajer departemen lain.
4. Menilai proposal serta memperhatikan kinerja yang dilaporkan.
5. Mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan anda.
6. Mempertahankan angkatan kerja pada divisi anda.
7. Melakukan kegiatan pembelian, penjualan serta melakukan perjanjian kontrak untuk barang dan jasa
8. Mempromosikan tujuan umum perusahaan
9. Evaluasi kinerja secara menyeluruh.

Dengan indikator kinerja manajerial dalam variabel dependen ini sebagai berikut:

1. Perencanaan.
2. Pengkoordinasian.
3. Evaluasi.
4. Pengawasan.
5. Pemilihan Staf.
6. Negosiasi.
7. Perwakilan.

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.3.1 Definisi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Informasi Akuntansi manajemen merupakan bidang akuntansi yang fungsinya menyediakan data dan informasi untuk pengambilan keputusan manajemen mengenai operasional sehari-hari dan perencanaan operasi di masa depan. Contohnya seperti menyediakan data biaya guna penentuan harga jual

produk tertentu dan pertimbangan terkait. Sedangkan informasi akuntansi keuangan merupakan informasi mengenai aset, kewajiban, ekuitas, pendapatan dan beban yang disajikan dalam bentuk neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas, dan laporan posisi keuangan. (Kontesa, Siahaan, & Informasi, n.d.)

Supriyono (2002:72) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi manajemen menggambarkan suatu alat ataupun manusia dan sumber-sumber modal dalam suatu perusahaan yang mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan dan membagikan informasi yang relevan guna pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi manajemen menjadi bahan utama yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan, pengendalian, serta peningkatan organisasi. Penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen yang tepat dapat mewujudkan nilai yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan, dengan adanya informasi yang efisien tentang kegiatan yang dapat membantu kesuksesan suatu perusahaan.

Sistem informasi menurut (N Ilmy, AR Mus & H Ahmad, 2021) adalah komponen-komponen yang saling bekerja sama dan saling menghubungkan untuk mendukung pengambilan keputusan, pengendalian, koordinasi, dan untuk memberikan gambaran aktivitas di dalam perusahaan dengan cara mengumpulkan, memproses menyebarkan, dan menyimpan informasi. Sedangkan definisi akuntansi manajemen menurut (Rahmansyah & Darwis, 2020) adalah proses untuk merencanakan, mengevaluasi dan mengendalikan akuntabilitas sumber daya yang tepat, mengendalikan kegiatan usaha di dalam sebuah organisasi, serta untuk

memastikan penggunaan yang dilakukan oleh manajer dengan cara melakukan penghimpunan, pengidentifikasian, pengukuran, penyusunan, penafsiran, penganalisaan, dan pengkomunikasian informasi keuangan yang digunakan.

Tujuan dari sistem informasi akuntansi manajemen adalah menyediakan informasi kepada manajemen yang biasanya digunakan oleh pihak internal perusahaan, seperti manajer eksekutif maupun para pekerja guna menjalankan tugasnya untuk menyusun perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Manajer membutuhkan informasi yang berfokus pada pesaing, berorientasikan lingkungan eksternal atau pasar dan berjangka panjang, agar dapat menghasilkan keputusan yang tepat ditengah persaingan dan perubahan lingkungan bisnis yang tidak pasti (Rumapea et al., 2018).

Informasi merupakan bagian yang berguna bagi perusahaan karena menjadi masukan data pertama dan mendasar dalam setiap tindakan pengambilan keputusan. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) adalah pengumpul dan penyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi perusahaan, proses data menjadi informasi yang berguna, manajemen data-data, dan kontrol data perusahaan. Sistem informasi akuntansi manajemen yang tidak dijalankan dengan baik oleh manajer perusahaan garmen adalah seringkali di dalam perusahaan seorang manajer melakukan kesalahan yaitu terlambat dalam pengambilan keputusan. Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu yaitu adanya variable moderating teknologi informasi pada pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial.

Jadi dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah suatu sistem yang mengolah dan mengidentifikasi komponen komponen yang berhubungan dengan data keuangan dan non-keuangan sehingga menjadi informasi yang penting bagi para manajer dalam menjalankan aktivitas manajerial (Devani & Setiawarnan, 2015)

2.1.3.2 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen dapat pula disebut sebagai proses yang digambarkan oleh kegiatan seperti, pengukuran, pengumpula, penyimpanan, analisis, pelaporan dan pengelolaan informasi. Atkinson et al (2001:57) berpendapat bahwa, ada 4 fungsi sistem informasi akuntansi manajemen, yaitu:

- 1) Pengendalian operasional, membagikan informasi terhadap kualitas serta efisiensi kegiatan yang dilakukan
- 2) Produk dan Costumer Costing Ukur biaya sumber daya yang digunakan untukmenghasilkan produk atau jasa dan pasar dan memberikan produk atau layanan kepada pelanggan.
- 3) Satuan strategis, membagikan informasi yang berkaitan dengan kinerja perusahaan, kondisi pasar, preferensi pelanggan serta teknologi terbaharui
- 4) Pengendalian Manajemen Memberikan informasi tentang kinerja manajer dan unit operasi.

2.1.3.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Tujuan Sistem informasi Akuntansi Manajemen Berikut ini tujuan dari sistem informasi manajemen:

1. Menyediakan suatu informasi untuk pengambilan suatu keputusan.

2. Menyediakan suatu informasi yang dipergunakan didalam suatu perencanaan, pengendalian, pengevaluasian dan juga perbaikan berkelanjutan.
3. Menyediakan suatu informasi yang dipergunakan di dalam suatu perhitungan harga pokok produk, jasa dan tujuan lainnya yang di inginkan oleh manajemen. Dari Ketiga tujuan tersebut menunjukkan bahwa manajer dan pengguna lainnya, perlu memiliki akses menuju informasi akuntansi manajemen dan juga mengetahui bagaimana cara untuk dapat menggunakannya.

2.1.3.4 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Chenhall dan Morris yang dikutip oleh Manossoh et al., 2022, karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terbagi dari:

1. Broadscope (Lingkup luas) merujuk pada dimensi fokus, kuantifikasi, serta waktu. Dimensi fokus terkait informasi yang asalnya dari luar dan dalam organisasi, dimensi kuantifikasi terkait informasi non keuangan dan keuangan, sedangkan dimensi waktu terkait perkiraan peristiwa terjadi di masa datang.
2. Timeliness (Ketepatan waktu) terdiri dari dua sub dimensi yakni kecepatan pelaporan dan frekuensi pelaporan. Kecepatan pelaporan terkait batas waktu antar keperluan informasi dan kesiapan informasi, sedangkan frekuensi terkait dengan sesering apa manajer memberikan informasi.
3. Aggregation (Agregasi) dimensi agregasi adalah rangkuman informasi berdasarkan kegunaan, jangka waktu, dan bentuk keputusan.

4. **Integration (Integrasi)** informasi integrasi adalah informasi yang, menggambarkan keterkaitan dan kerumitan antar divisi dengan divisi yang lainnya. Informasi ini menggambarkan adanya keselarasan antara satu bagian sub unit dengan bagian lainnya dari organisasi.

2.1.4 Pengukuran Kinerja

2.1.4.1 Definisi Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses penentuan seberapa baik kegiatan bisnis yang dilakukan untuk mencapai tujuan strategis, menghilangkan pemborosan, dan menyediakan informasi tepat waktu untuk perbaikan berkelanjutan. Umumnya istilah kinerja mengacu pada prestasi atau keberhasilan seseorang atau sekelompok orang. Kinerja yang efektif hanya dapat ditentukan jika individu atau kelompok memenuhi kriteria keberhasilan yang ditetapkan Perusahaan. Kriteria keberhasilan ini merupakan tujuan spesifik yang ingin dicapai perusahaan. Menurut (Animah, Bayu Suryantara, & Astuti, n.d.) pengukuran kinerja (Performance measurement) ialah proses penilaian mengenai penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan produk berupa barang atau jasa, termasuk efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rue & Byars (1981) yang dikutip oleh (Ridwan & Sandi, 2019) menyatakan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau “the degree of accomplishment”. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Pada pengertian ini kinerja diartikan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan mampu dicapai oleh organisasi.

Menurut Mardiasmo (2009) yang dikutip oleh (Suprantiningrum & Lukas, 2021), kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana kerja suatu organisasi.

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasar sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, membedakan pengukuran kinerja secara tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan karakteristik pertanggungjawabannya, sedangkan pengukuran kinerja kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya.

Kata penilaian sering diartikan dengan kata assessment. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Dengan demikian penilaian (companies kinerja performance perusahaan assessment) mengandung makna suatu proses atau sistem penilaian mengenai pelaksanaan kemampuan kerja suatu perusahaan (organisasi) berdasarkan standar tertentu (Suprantiningrum & Lukas, 2021)

Menurut (Suryadi Et Al., 2022) Penilaian kinerja perusahaan di Indonesia masih didominasi oleh penilaian kinerja secara konvensional, yakni hanya berfokus pada perspektif keuangan semata tanpa memperhitungkan perspektif-perspektif lainnya di dalam perusahaan.

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian- penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian (Sigilipu, 2020).

Sistem pengukuran kinerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi menilai kinerja karyawan untuk memperbaiki pengambilan keputusan dalam perusahaan. Dari definisi diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan. Adapun indikator-indikator menurut (Mulyadi 2007) adalah meningkatkan kinerja karyawan, pengharapan kinerja, menilai kinerja dengan tepat, penilaian yang berbobot, dilakukan dengan cara yang adil, landasan penentuan reward, landasan untuk mengikuti latihan, sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, evaluasi kelayakan.

2.1.4.2 Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Mulyadi (2007 : 360), tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memotivasi personel yang lalai mencapai sasaran organisasi dan lalai mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.
2. Untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan.

2.1.4.3 Karakteristik Pengukuran Kinerja

Dengan munculnya berbagai paradig baru dimana bisnis harus digerakkan oleh customer-focused, suatu sistem pengukuran kinerja yang efektif, paling tidak harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

1. Didasarkan pada masing-masing aktivitas dan karakteristik organisasi itu sendiri sesuai perspektif pelanggan.
2. Evaluasi atas berbagai aktivitas, menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang customer-validated.
3. Sesuai dengan seluruh aspek kinerja aktivitas yang mempengaruhi pelanggan sehingga menghasilkan penilaian yang komprehensif.
4. Memberikan umpan balik untuk membantu seluruh anggota organisasi mengenali masalah-masalah yang mempunyai kemungkinan untuk diperbaiki.

2.1.4.4 Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Robbins (2006) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat

diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

“Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut” (Robbins, 2006).

Terdapat delapan indikator pengukuran kinerja menurut (Rahmadani et. al 2020), yaitu:

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi
2. Kuantitas/Kualitas Kerja
3. Perencanaan/Organisasi
4. Komitmen/Inisiatif
5. Penyelesaian Masalah/Kreatifitas
6. Kerjasama dan Kerja Tim
7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain
8. Komunikasi (lisan dan tulisan)

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari

kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut (Pratiwi 2019), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

2.1.4.5 Unsur-Unsur Pengukuran Kinerja

Menurut Pratiwi (2019) unsur-unsur penilaian kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.
- 2) Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan elakkan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 3) Kreativitas, penilaian kemampuan karyawan dalam menggambarkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 4) Bekerja sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

- 5) Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- 6) Penilaian, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk menghasilkan kesimpulan sebagai perbandingan dan kemudian menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian, sehingga memperkaya teori-teori yang digunakan dalam kajian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penulisan ini sebagai referensi dan bahan perbandingan, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Afriantoni. (2018). Jurnal Riset Akuntansi Terpadu Vol.12 No.1, 2018 Hal. 83-95 Diterima 5 April 2019, diterbitkan 30 April 2019.	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan ritel modern di Kota Jambi.
2.	Nurul Ilmy M,	Pengaruh Sistem	Hasil penelitian menunjukkan

	<p>Abdul Rahman Mus, Hamzah Ahmad. Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi p-ISSN: 2714-6359 e-ISSN: 2714-6340 Vol.3, Nomor 1 Maret, 2021.</p>	<p>Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura</p>	<p>bahwa: (1) sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial; dan (2) ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.</p>
3.	<p>Miftah Alaina Hammi, Hotbin Hasugian, Nuri Aslami. Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol.2, No. 4 Desember 2023 e-ISSN: 2961-788X; p-ISSN: 2961-7871, Hal 01-19</p>	<p>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Unit Studi Kasus Pada PT. Sentosa Industri Plastik</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pertama, sistem informasi akuntansi manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dengan nilai t hitung $3,325 > t$ tabel $2,052$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Kedua, sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dengan nilai t hitung $4,274 > t$ tabel $2,052$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dengan nilai F hitung $17,369 > F$ tabel $3,35$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>
4.	<p>Safa M. Manossoh, Stanly W. Alexander, Meily Y.B Kalalo. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum) Vol. 6 No. 1 Juli-Desember 2022,</p>	<p>Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bank SulutGo Cabang Tahuna</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen broad scope, timeliness, aggregation, dan integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Jika karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen broad scope, timeliness, aggregation, dan integration semakin baik maka</p>

	halaman 315 – 324 315		kinerja manajerial juga akan ikut meningkat.
5.	Demelya Kontesa, Manasse Siahaan	Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandar Lampung	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dari aspek Broadscope, Agregated, dan Timeliness tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial, sedangkan dari aspek Integrated berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial. Dan sistem informasi akuntansi manajemen ditinjau dari aspek Broadscope, Agregated, Integrated, dan Timeliness secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
6.	Siska Septiani, Gun Gunawan Rachman. JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi) Vol. 5 No.3/ December 2021 ISSN 2550- 0732print/ ISSN 2655-8319	The Influence Of Management Accounting Information Systems And Performance Measurement System On Managerial Performance	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian adalah 1) Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.2) Sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
7.	Udik Jatmiko. International Journal on Social Science, Economics and Art, 11 (4) (2022) 180-189	Management Accounting Information Systems, Performance Measurement Methods and Reward Systems in Influencing Managerial Performance	Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa secara parsial penerapan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Secara simultan penerapan sistem informasi

			akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja dan sistem reward berpengaruh terhadap kinerja manajerial
8.	Edi Jusriadi. ATESTASI: JURNAL ILMIAH AKUNTANSI Vol 5, Issue1, (2022), 16-32	Moderation of Leadership Style: Management Accounting Information Systems and Management Control Systems on Managerial Performance	Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Pegadaian cabang Pa'baeng-baeng.
9.	Diana Kusmanto, Imam Rustian, M. Iqbal Anugerah Berutu, Tiolina Evi Nausta. Dies Natalis 55th Perbanas Institute International Conference Perbanas Institute “Building Partnership for Sustainability” Perbanas Institute – Jl. Perbanas, RT.16/RW.7,	Factors Affecting Managerial Performance: Management Information System, Performance Measurement System And Award System	Hasil dari artikel kajian pustaka ini adalah sebagai berikut: 1) Sistem informasi manajemen mempengaruhi kinerja bisnis. 2) Sistem pengukuran kinerja mempengaruhi hasil bisnis. 3) Sistem penghargaan mempengaruhi kinerja kepemimpinan.
10.	Bilal Khalid and Michal Kot. IBIMA Publishing, Vol. 2021 (2021), Article ID 578902, 15 pages, ISSN: 1947- 3788	The Impact of Accounting Information Systems on Performance Management in the Banking Sector	Secara keseluruhan, penelitian menemukan bahwa AIS memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap manajemen kinerja, dan penelitian merekomendasikan bahwa AIS harus dianggap sebagai aspek penting jika pertumbuhan jangka panjang dalam manajemen kinerja merupakan tujuan bisnis organisasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variabel indenpenden, dalam hal ini adalah Sisitem Informasi Akuntansi Manajemen (X_1), Pengukuran Kinerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Manajerial (Y).

2.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Nazaruddin (1998:141), informasi berperan meningkatkan kemampuan manajerial untuk memahami keadaan lingkungan sekitarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan. Rencana sistem informasi akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian karena sistem informasi tersebut berguna untuk pengendalian organisasi dan pemantauan proses yang mempunyai efek nilai tambah. Seiring berkembangnya teknologi, sistem informasipun mengalami pengembangan, terlebih sistem informasi akuntansi pada perusahaan. Proses pengembangan sistem dapat diawali dengan melakukan analisis terhadap sistem, kemudian mendesain konseptual dan fisik sistem tersebut.

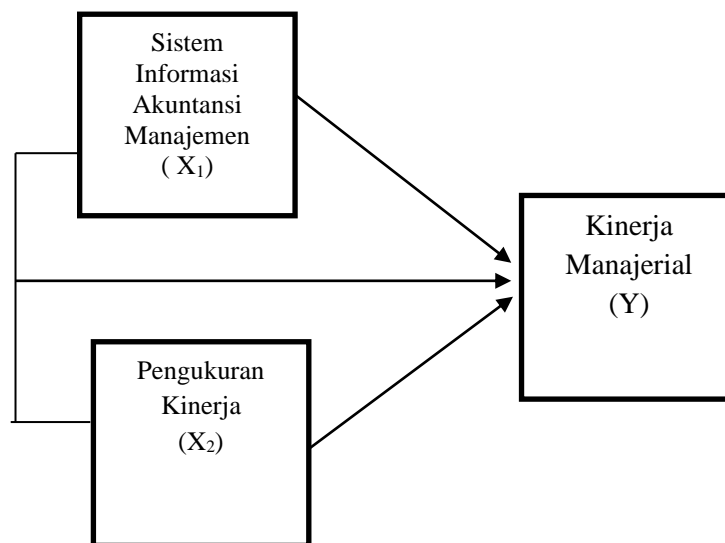
2.3.2 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem pengukuran kinerja menyediakan informasi yang berkaitan dengan alur pengambilan keputusan. Adapun informasi yang relevan tersebut dapat diperoleh melalui alat ukur kinerja yang meliputi aspek keuangan dan non

keuangan. Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan akan memotivasi manajer untuk dapat bekerja lebih maksimal karena pencapaian kerjanya sangat dibutuhkan perusahaan guna mengevaluasi kinerja manajer dimasa yang akan datang. Hipotesis ini mendukung hasil penelitian Burney dan Wedener (2007:38). Narsa dan Rani (2003:42) berpendapat bahwa, sistem pengukuran kinerja merupakan proses perbaikan secara berkala terhadap efektivitas tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditentukan.

2.3.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Perusahaan merancang sistem informasi akuntansi manajemen sebagai salah satu input penting bagi perusahaan. Menurut Evelyne (2003:113), karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang andal serta sistem pengukuran kinerja yang tepat akan meningkatkan kinerja manajerial. Kinerja manajerial tercapai jika sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja memiliki kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat standar pengukuran kinerja akan meningkatkan kualitas sistem pengukuran kinerja, yang akan berpengaruh terhadap manajerial perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu:

H1: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

H2: Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

H3: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Manajerial.