

**PENGARUH DESENTRALISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN PEMANFAATAN INFORMASI
SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA PT BANKALTIMTARA
KC SANGATTA UTARA**

SKRIPSI

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi



Oleh :

AFIFAH NUR AMALIA

NIM. 1901036149

AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MULAWARMAN

SAMARINDA

2023

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

Judul Skripsi : Pengaruh Desentralisasi, Gaya kepemimpinan dan Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada Bankaltimtara KC Sangatta Utara

Nama : Afifah Nur Amalia

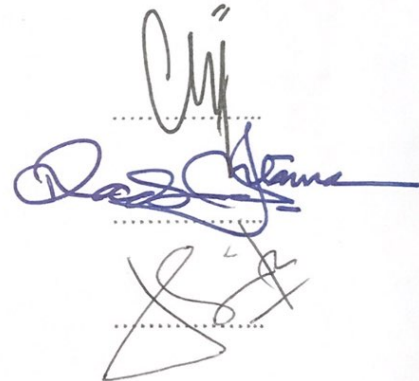
NIM : 1901036149

Hari : Senin

Tanggal Ujian : 13 Maret 2023

TIM PENGUJI

1. Mega Norsita, S.E., M.Acc., Ak., CA., CSRS
NIP. 19910607 201903 2 007
2. Raden Priyo Utomo, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 19660321 199503 1 001
3. Dr. Hj. Musvianti, S.E., M.Si., CSP
NIP. 19800823 200501 2 005



HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Desentralisasi, Gaya kepemimpinan dan Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada Bankaltimtara KC Sangatta Utara

Nama Mahasiswa : Afifah Nur Amalia

NIM : 1901036149

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : S1 - Akuntansi

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Menyetujui,

Samarinda, 20 Maret 2023
Pembimbing,



Mega Norsita, S.E., M.Acc., Ak., CA., CSRS
NIP. 19910607 201903 2 007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Mulawarman




Prof. Dr. Hj. Syarifah Hidayah, M.Si
NIP. 19620513 198811 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur penjiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 6 Maret 2023



METERAI
TEMPEL

19717CAKX305307007

Alifah Nur Amalia

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afifah Nur Amalia
NIM : 1901036149
Program Studi : S1 Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Desentralisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Samarinda, 6 Maret 2023

Yang menyatakan,



Afifah Nur Amalia
NIM. 1901036149

RIWAYAT HIDUP



Afifah Nur Amalia lahir pada tanggal 27 Mei 2001 di Kota Sangatta, Kalimantan Timur. Merupakan anak kedua dari Bapak Nurdiansyah (Alm) dan Ibu Jumilawati. Penulis memulai pendidikan formal di SDN 004 Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dan lulus pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Sangatta Utara dan lulus pada tahun 2019.

Setelah lulus di tingkat sekolah menengah, kemudian melanjutkan pendidikan Akademis pada tahun 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Kota Samarinda, Kalimantan Timur dan memilih jurusan Akuntansi dengan konsentrasi Akuntansi Manajemen. Pada tahun 2022 melakukan program kuliah kerja nyata (KKN) Reguler angkatan 48 di Desa Pulau Miang, Kecamatan Sangkulirang, Kabupaten Kutai Timur.

Samarinda, 6 Maret 2023

Afifah Nur Amalia

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan segala karunia dan limpahan rahmatnya, serta junjungan kita Nabi Muhammad Saw sebagai panutan kita, yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Dr. Ir.H.Abdunnur, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman.
2. Prof. Dr. Hj. Syarifah Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.
3. Ibu Mega Norsita, S.E., M. Acc., Ak., Ca., CSRS, selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, pengarahan, dan perbaikan dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Yoremia Lestari Br. Ginting, S.e.,M.Ak. Selaku dosen wali saya yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan selama masa perkuliahan.
5. Ibu Dwi Risma Deviyanti, S.E, M.Si selaku ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.
6. Bapak Dr. Zaki Fakhroni, SE.,M.Si selaku Koordinator Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.
7. Kedua Orang Tua tercinta serta saudara, papah Nurdiansyah (Almarhum) dan mama Jumilawati, SE. Kakak perempuan saya Maulidya Nurfadilla dan adik laki-laki saya Arief alhasby yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, nasehat, doa, dan juga materi pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Dimas Purwito Al'Mutraf yang telah menjadi support system terbaik saya, yang sabar mendengarkan keluh kesal saya, sehingga saya bisa terus semangat dalam menyelesaikan skripsi selesai tepat dengan waktunya.
9. Teman – teman terbaik saya Tiara, Lusi, Resa, Nisa, Tina yang selalu memberikan semangat serta dukungan dalam proses skripsi ini.

10. Teman-teman kuliah saya Lili, Hera, Umrah, Naldi terimakasih telah menjadi teman terbaik saya selama perkuliahan, menemani proses skripsi saya sampai dengan selesai.
11. Serta teman KKN saya siska dan yurika yang juga ikut serta dalam proses saya sampai dengan selesai.
12. Semua pihak – pihak yang tidak disebutkan namanya terimakasih telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, penulis meminta maaf yang sedalam – dalamnya atas kesalahan yang dilakukan penulis.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan ke arah yang lebih baik. Kebenaran datangnya dari Allah dan Kesalahan datangnya dari diri penulis. Semoga Allah SWT Senantiasa melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua.

Samarinda, 6 Maret 2023



Penulis

ABSTRAK

Afifah Nur Amalia, **Pengaruh Desentralisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara**, dibawah bimbingan Ibu Mega Norsita. Kinerja manajerial merupakan kinerja suatu individu perusahaan pada kegiatan – kegiatan manajerialnya. Desentralisasi bergantung pada informasi sistem akuntansi manajemen dalam meningkatkan kinerja manajerial karena kedua hal ini memiliki kesamaan yang positif. Gaya kepemimpinan ialah keahlian dalam mempengaruhi sebagian orang atau bahkan kelompok untuk mencapai suatu tujuan seperti kinerja manajerial. Sistem akuntansi manajemen sebagaimana mestinya menghasilkan informasi serta data yang kemudian digunakan dalam pengambilan keputusan dikarenakan kualitas informasi sangat diperlukan agar lebih akurat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh signifikan desentralisasi, gaya kepemimpinan dan informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada perusahaan Bankaltimtara Kantor Cabang Sangatta Utara. Populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 33orang kemudian diambil menjadi sampel hanya sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Analisis data pada penelitian ini ialah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu desentralisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan gaya kepemimpinan dan informasi sistem akuntansi manajemen terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci : Kinerja Manajerial, Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

ABSTRACT

Afifah Nur Amalia, **The Influence of Decentralization, Leadership Style and Utilization of Management Accounting System Information on Managerial Performance at PT Bankaltimtara KC North Sangatta**, under the guidance of Ms. Mega Norsita. Managerial performance is the performance of an individual company in its managerial activities. Decentralization relies on management accounting system information to improve managerial performance because these two things have positive similarities. Leadership style is expertise in influencing some people or even groups to achieve a goal such as managerial performance. The management accounting system properly produces information and data which is then used in decision making because the quality of the information is needed to be more accurate. The purpose of this study was to determine the significant effect of decentralization, leadership style and management accounting system information on managerial performance in the company Bankaltimtara North Sangatta Branch Office. The population in this study was 33 people and only 30 respondents were taken as a sample using probability sampling technique. Data analysis in this study is multiple linear regression analysis. The research results obtained were that decentralization proved to have a significant effect on managerial performance, while leadership style and management accounting system information proved to have no significant effect on managerial performance.

Keywords : Managerial Performance, Management Accounting System Information

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRAC.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Teori Kontijensi.....	6
2.1.2 Desentralisasi.....	8
2.1.3 Informasi Sistem Akuntansi Manajemen	10
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	12

2.1.5 Kinerja Manajerial	14
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual	17
2.4 Pengembangan Hipotesis	20
2.5 Model Penelitian	23
BAB III. METODE PENELITIAN	24
3.1 Definisi Operasional.....	24
3.1.1 Kinerja Manajerial	24
3.1.2 Desentralisasi.....	24
3.1.3 Gaya Kepemimpinan	25
3.1.4 Informasi Sistem Akuntansi Manajemen	25
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5 Metode Analisis Data	28
3.5.1 Uji Kualitas Data	30
3.5.2 Uji Analisis Deskriptif.....	30
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.5.4 Uji Kelayakan Model	32
3.5.5 Uji Hipotesis	33
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.2 Hasil Penelitian	37
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	42
4.4 Hasil Uji Kualitas data	44

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	51
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	55
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V. PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
Lampiran	xvii

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.5 Kategori Skala.....	39
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Desentralisasi.....	40
Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Informasi SAM.....	41
Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Manajerial.....	42
Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	43
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas	44
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reabilitas	46
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Reabilitas ke-2	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data.....	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikoleniaritas	50
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	53
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	54
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	19
Gambar 2.2 Model Penelitian	23
Gambar 4.1 Grafik P-P Plot Normalitas	48
Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	xvii
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden.....	xxii
Lampiran 3. Uji Validitas Data	xxiii
Lampiran 4. Uji Reabilitas	xxv
Lampiran 5. Analisis Statistik Deskriptif.....	xxvi
Lampiran 6. Analisis Regresi Linear Berganda	xxvii
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	xxvii
Lampiran 8. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	xxviii
Lampiran 9. Uji F.....	xxix
Lampiran 10. Uji	xxix

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia ialah negara yang mempunyai jumlah sektor industri perbankan paling banyak di ASEAN, tetapi kini dunia semakin maju dan dunia perbankan sangat mengalami persaingan baik dalam negeri maupun secara global guna bertahan dalam lingkungan bisnis, maka dari itu di negara ini dunia perbankan di paksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan yang kompetitif juga mengimbangi ancaman dan *opportunity* yang kini sedang terjadi (Senduk et al., 2017)

Persaingan yang kini terjadi menuntut dunia perbankan salah satunya untuk menghasilkan *skill* atau kemampuan yang pasti mempunyai taraf pengambilan keputusan yang efisien, andal dan tepat pada sasaran salah satunya ialah dengan adanya desentralisasi, gaya kepemimpinan serta pemanfaatan informasi sistem akuntansi manajemen yang bisa meningkatkan kinerja manajerial untuk perusahaan. Penurunan kinerja karyawan banyak disertai oleh faktor-faktor yang terjadi, salah satunya ialah pengambilan keputusan, pengembangan visi, sumber daya alam dan sumber daya manusia (Randi, 2018).

Persaingan juga pasti terjadi pada PT Bankaltimtara Sangatta Utara yang dimana pada saat ini fakta dari masyarakat dan juga bagian dari perusahaan ini bahwa kinerja perusahaan yang ada sedang tidak stabil, pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan dan organisasi serta terhambatnya beberapa jadwal pekerjaan.

Dalam setiap organisasi memiliki faktor-faktor penting yang dapat menunjang kenaikan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor itu salah satunya ialah kinerja manajerial, kinerja para manajer yang memiliki ciri-ciri seperti desentralisasi, informasi sistem akuntansi manajemen dan gaya kepemimpinan. Organisasi sangat berpeluang menghasilkan keberhasilan melalui hasil data dan informasi yang telah diperoleh dari informasi sistem akuntansi manajemen. Organisasi juga dapat disebut telah terdesentralisasi ketika pengambilan keputusannya tidak hanya di tujukan pada manajer puncak tetapi juga ditujukan kepada karyawan yang menurut perusahaan tersebut memiliki tanggung jawab terhadap kewenangannya.

Desentralisasi bergantung pada informasi sistem akuntansi manajemen karena kedua hal ini memiliki kesamaan yang positif. Dampak karakteristik dari masing-masing variabel ini akan semakin baik jika desentralisasi ini didukung oleh taraf ketersediaan akuntansi manajemen yang ada. Hal tersebut terjadi karena adanya desentralisasi, sehingga keputusan yang diambil dapat dipertanggung jawabkan. Dan untuk mempertanggung jawabkan keputusan tersebut manajer bawah serta karyawan lainnya membutuhkan informasi sebagai dasarnya (Randi, 2018)

Gaya kepemimpinan adalah keahlian yang akan memengaruhi sebagian orang atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu agar dapat melakukan kegiatan bersama satu dengan yang lainnya, ketika seseorang menyukai pemimpinnya maka ia akan termotivasi untuk terus bekerja keras (Wulandari & Riharjo, 2016).

Desentralisasi jika di dukung oleh informasi akuntansi manajemen serta gaya kepemimpinan yang baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kinerja artinya suatu hasil kerja yang telah tercapai oleh pegawai atau karyawan yang berupa hasil kerja seperti kualitas dan kuantitas. Untuk kinerja manajerial menurut (Mahabbah, 2021) adalah suatu kinerja pribadi oleh para anggota organisasi untuk setiap aktivitas manajemen yaitu perencanaan, pengawasan serta pengarahan. Untuk mempertanggung jawabkan keputusan yang diambil melalui desentralisasi manajer serta karyawan lainnya membutuhkan informasi sebagai dasarnya.

Pengaruh desentralisasi, gaya kepemimpinan dan informasi sistem akuntansi manajemen ini dilihat dari penelitian terdahulu sudah sangat banyak dikaji, diantaranya Randi (2018) yang menggunakan variabel desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen dengan judul Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi kasus pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, TBK) yang menyimpulkan desentralisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial, dimana ketika penerapan desentralisasi pada perusahaan berjalan dengan terencana maka bisa berpengaruh pada kinerja manajerial perusahaan karena adanya desentralisasi bisa mempermudah pengumpulan informasi serta pengambilan keputusan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti & Fitri, 2020) juga menggunakan variabel yang ada pada penelitian ini. Variabel yang digunakan adalah informasi sistem akuntansi manajemen, desentralisasi dan kinerja manajerial dengan judul Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Banda Aceh). Penelitian ini menyimpulkan desentralisasi terbukti

berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan adanya desentralisasi akan membuat peningkatan kualitas ketetapan yang akan diambil oleh para manajer.

Setelah dilihat dari beberapa penelitian terdahulu yang telah mengkaji pengaruh desentralisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial, terdapat suatu masalah yang menarik untuk diteliti pada PT Bankaltimtara Sangatta Utara, khususnya dalam bidang akuntansi manajemen, desentralisasi, gaya kepemimpinan serta kinerja manajerial.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah :

1. Apakah desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara?
2. Apakah gaya kepemimpinan akan memengaruhi kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara ?
3. Apakah informasi sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan penelitian yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT Bankaltimtara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan akan memengaruhi kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara

3. Untuk mengetahui dan menganalisis informasi sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Bankaltim tara

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diterapkan pada penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan adanya penelitian ini sebagai penambah wawasan serta pengetahuan mengenai desentralisasi, gaya kepemimpinan, informasi sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial, serta diharapkan dapat berguna untuk saluran pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari selama perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Pada manfaat praktis diharapkan dapat ditujukan kepada perusahaan, maka dari itu manfaat yang diterima atas penelitian ini adalah sebagai sarana pengembangan perusahaan dikemudian hari, hasil penelitian mengenai desentralisasi, gaya kepemimpinan, informasi sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial menjadi bahan dalam mengoreksi kesalahan serta kinerja yang harus diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

3. Manfaat Bagi Regulator

Penelitian ini diharapkan dapat memberi arahan kebijakan, informasi serta wawasan bagi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) atau pembuat peraturan dalam pengambilan keputusan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kontijensi

Teori kontingensi dipandu oleh hipotesis orientasi umum bahwa organisasi yang fitur internalnya paling sesuai dengan tuntutan lingkungannya akan mencapai adaptasi terbaik (Lawrance & Lorsch, 1967). Penerapan teori kontijensi untuk analisis sistem akuntansi manajemen telah lama menarik minat para peneliti. Sisi teori kontijensi sendiri adalah teori perilaku yang telah menyatakan mengenai tidak akan ada satupun sistem terbaik untuk mempersiapkan sebuah organisasi. Sistem yang terbaik dalam menata organisasi ataupun perusahaan bagaimanapun akan bergantung pada situasi internal maupun eksternal perusahaan (Vidal et al., 2017).

Dari teori kontijensi peneliti menggunakan pendekatan kontijensi. Pendekatan kontijensi pada akuntansi manajemen telah berlandaskan alasan yaitu tidak ada sistem akuntansi manajemen secara global akan konsisten tepat untuk dapat di aplikasikan pada seluruh organisasi di setiap keadaan, tetapi pada sistem akuntansi manajemen tersebut tergantung juga oleh faktor-faktor situasional yang terdapat dalam organisasi (Mahabbah, 2021).

Banyak dari para peneliti yang tertarik menggunakan pendekatan kontijensi karena sebagian banyak ingin mencari tahu apakah tingkat keadaan sistem akuntansi

manajemen itu selalu akan berpengaruh sama (terhadap kinerja) pada setiap kondisi atau tidak, berawal dari pendekatan kontijensi tersebut maka perbedaan tingkat desentralisasi, dan gaya kepemimpinan juga memungkinkan terjadinya perbedaan pada kebutuhan informasi dari sistem akuntansi manajemen (Randi, 2018)

Dari sisi teori kontijensi kepemimpinan ialah suatu proses pada kesanggupan seorang pemimpin ketika ingin melakukan pengaruhnya yang bergantung pada kondisi serta bagian-bagian dari gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan juga pendekatan yang searah dengan kelompoknya. Menurut (Harrison, 2020), seseorang yang menjadi pemimpin bukan karena sifat yang ada pada kepribadiannya tetapi dikarenakan adanya faktor situasi dan interaksi antar pimpinan. Teori ini menyebutkan bahwa kontijensi ialah pendekatan yang menarik guna mengetahui apakah *good corporate governance* akan berpengaruh pada setiap kondisi atau tidak.

Kemajuan prestasi kerja suatu kelompok akan dipengaruhi oleh motivasi dari pemimpin dan sejauh mana pemimpin dapat memengaruhi serta mengendalikan situasi, dengan kata lain kerjasama pemimpin yang bergantung pada situasi akan memengaruhi kinerja kelompok. Dari teori kontijensi tidak hanya satu faktor yang menjadi terbaik dalam memperkirakan gaya kepemimpinan tetapi terdapat dugaan bahwa ada faktor situasi lain yang akan saling berhubungan dengan kondisi tertentu. Seperti teori yang dikembangkan oleh (Harrison, 2020) yaitu *Contingency Approach*. Yang dikemukakan oleh teori ini ialah kontribusi atau kerjasama seorang pemimpin pada kemajuan kinerja kelompoknya telah ditentukan oleh dua faktor yaitu kondisi dan

situasi. Penelitian ini menggunakan faktor kontijensi yaitu desentralisasi, gaya kepemimpinan, dan informasi sistem akuntansi manajemen.

2.1.2 Desentralisasi

Desentralisasi ialah pendelegasian wewenang oleh manajer tingkat atas kepada manajer pada jenjang yang lebih rendah yang memiliki tanggung jawab terhadap kewenangannya untuk membuat suatu pengambilan keputusan pada perusahaan. Adanya desentralisasi ini dapat meringankan beban kerja para manajer tingkat atas. Menurut (Sodikin, 2015, hal. 234) desentralisasi adalah konsep yang lebih luas dan pendelegasian wewenang kepada yang divisinya lebih dibawah, tetapi pada terendah maka hanya keputusan beban yang akan didelegasikan.

Desentralisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan, karena adanya kondisi administratif perusahaan, desentralisasi juga dapat diartikan dengan tugas serta tanggung jawab yang memerlukan pendistribusian otoritas kepada manajemen yang lebih rendah atau dibawahnya, dengan itu desentralisasi selalu ada pada setiap perusahaan dan organisasi. (Mowen et al., 2017, hal. 698) menyebutkan desentralisasi memberikan kebebasan kepada setiap manajer di tingkatan yang lebih rendah untuk melakukan pengambilan keputusan penting yang memiliki keterkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab mereka.

(Habibie, 2018) memaparkan bahwa ada beberapa kelebihan serta kekurangan yang akan terjadi ketika desentralisasi di terapkan kepada suatu perusahaan, antara lain:

a. Kelebihan Desentralisasi

1. Terjadinya adaptasi yang lebih baik, dikarenakan manajer bawah dapat melakukan pengambilan keputusan tanpa perlu menunggu keputusan dari manajer atas yang akan menyebabkan rantai komando yang panjang serta waktu yang tidak efektif.
2. Memotivasi. Dengan adanya pemberian hak untuk mengambil keputusan sendiri, maka manajer yang lebih rendah akan merasa di hargai. Dimana ia memiliki kontrol dalam pekerjaannya sendiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Serta akan lebih bersemangat dari pada ketika menerima perintah serta menjalankan perintah dari atasan.
3. Lebih banyak kreatifitas. Dengan melibatkan bawahan dalam kegiatan perusahaan akan menciptakan banyak kreatifitas. Mereka akan banyak memberi masukan serta ide untuk kemajuan dalam perusahaan dengan memanfaatkan pengalaman yang ada.

b. Kelemahan Desentralisasi

1. Kemungkinan terjadinya manajemen-manajemen dengan pangkat lebih rendah melakukan pengambilan keputusan tanpa memahami sepenuhnya permasalahan yang ada. Sedangkan manajer puncak sering kali memiliki pengalaman serta informasi yang lebih terperinci daripada manajer tingkatan yang lebih rendah.
2. Manajer atas kemungkinan kehilangan kendali terhadap bawahan mereka, karena adanya pendelegasian yang terlalu banyak. Yang bisa menyebabkan keputusan yang diambil oleh manajer bawah tidak sesuai dengan harapan mereka serta keputusan yang buruk bisa membahayakan reputasi mereka.

3. Dapat meningkatkan biaya. Ambil contoh dari keputusan pengadaan, saat terjadinya pengambilan keputusan secara pribadi lalu masing-masing divisi melakukan pemesanan peralatan kantor secara terpisah, itu akan menimbulkan banyaknya pengeluaran biaya.

2.1.3 Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

Sama halnya dengan semua sistem akuntansi, sistem akuntansi manajemen berfungsi sebagai bagian dari sistem informasi yang menyediakan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan (Hammad et al., 2013). Sangat penting bagi perusahaan ketika manajer menggunakan sistem akuntansi manajemen sebagai penyedia informasi, karena kualitas informasi yang dihasilkan sangat memuaskan serta karakteristik yang ada membuat informasi lebih akurat, karakteristik tersebut ialah *broadscope*, *aggregation*, *timeliness* dan *integration*. Sistem akuntansi manajemen sering digunakan untuk memotivasi dan juga memengaruhi perilaku karyawan dalam berbagai cara yang akan memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan juga karyawan.

Informasi akuntansi manajemen adalah informasi keuangan dan non-keuangan, dan semakin sering dilaporkan, semakin banyak informasi yang diperoleh yang membantu semua pemangku kepentingan merencanakan, memantau, dan membuat keputusan yang meningkatkan efisiensi manajemen (Rahayu, 2013).

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai

proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen (Mowen et al., 2017, hal. 4)

Sistem akuntansi manajemen memiliki tujuan antara lain:

1. Sebagai penyedia informasi yang digunakan dalam perhitungan biaya jasa, produk dan tujuan lain yang diinginkan manajemen.
2. Sebagai penyedia informasi yang akan digunakan dalam perencanaan, pengendalian, dan pengevaluasian.
3. Sebagai penyedia informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan.

(Chenall & D, 1986) telah mengidentifikasi 4 karakteristik dari informasi sistem akuntansi manajemen, yaitu:

1. *Broadscope*. Lingkup sistem akuntansi manajemen membantu untuk memahami bagaimana kinerja bisnis dan apa yang memengaruhinya secara eksternal. Ini dapat memberi tahu hal-hal seperti berapa banyak PDB yang diproduksi negara, berapa banyak produk yang telah dijual di pasar, atau berapa pangsa pasar yang dimiliki suatu industri. Itu juga dapat memberi tahu hal-hal seperti berapa banyak orang yang tinggal di area tertentu, apa yang dibeli orang, dan teknologi baru apa yang ada di luar sana.
2. *Timeliness*. Informasi sistem akuntansi manajemen dapat melaporkan kejadian terkini lebih cepat dan memberikan umpan balik pada keputusan lebih akurat jika ketepatan waktu dipertahankan. Ini berarti bahwa frekuensi dan kecepatan pelaporan sama-sama penting.

3. *Aggregation*. Tipe agregasi yang mangacu pada berbagai format yang konsisten dengan model keputusan formal seperti analisis cash flow yang didiskontokan untuk anggaran modal, simulasi dan linier programming untuk penerapan anggaran, analisis laba dan rugi dan analisis pengendalian internal.
4. *Integration*. Cara organisasi dikendalikan adalah dengan mengoordinasikan tindakan dari berbagai bagian dalam organisasi. Sistem akuntansi manajemen dapat membantu mengoordinasikan tindakan ini dengan menentukan target dan mengukur pengaruh keputusan terhadap operasi semua subunit.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan artinya perilaku yang dilakukan oleh pemimpin ketika ingin memengaruhi kinerja karyawan yang ada dibawahnya (Putra & Yuniawan, 2015) . Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dapat dinilai melalui beberapa faktor, faktor tersebut ialah pemimpin. Yang dimana seorang pemimpin memiliki tanggung jawab agar para bawahannya bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Kepemimpinan adalah suatu metode berdialog serta berkomunikasi secara dua arah yang bisa memengaruhi setiap kinerja karyawannya (Addiansyah, 2017). Dengan itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah suatu perilaku pemimpin yang akan memengaruhi, mengendalikan serta memotivasi semua bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerja agar tercapainya suatu tujuan organisasi. .

Gaya kepemimpinan yang bersifat situasional akan diterapkan setelah melihat kematangan serta kesiapan karyawannya. (Addiansyah, 2017) mengemukakan bahwa

kematangan pada gaya kepemimpinan situasional di definisikan sebagai kemauan serta kehendak karyawannya untuk menjalankan tugas dan juga wewenang yang dipertanggung jawabkan.

Gaya kepemimpinan menurut (Putra & Yuniawan, 2015) memiliki 4 karakteristik, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan *Telling*

Gaya kepemimpinan *telling* atau mengarahkan disini berarti pemimpin yang memberikan perintah dan tugas tinggi tetapi hubungan yang diberikan sangat rendah. Pada prakteknya pemimpin berperan memberi perintah kepada karyawannya mengenai apa dan bagaimana kegiatan yang dilakukan dalam organisasi. Atau bisa disebut perilaku pimpinan disini tercipta dari gaya yang bersifat perintah.

2. Gaya kepemimpinan *Selling*

Gaya kepemimpinan *selling* adalah memiliki pendekatan kewajiban yang diberikan dengan hubungan serta komunikasi yang terbilang lebih intensif. Hal itu terjadi karena pemimpin telah memberikan tugas serta perintah yang disandingkan dengan dukungan serta perhatian penuh yang diperlukan oleh seluruh bawahannya.

3. Gaya kepemimpinan *Participating*

Gaya kepemimpinan *participating* atau saling berperan disini berarti perilaku pimpinan yang telah memberikan hubungan atasan bawahan yang lebih intensif

atau lebih nyata dibandingkan dengan tugas yang diberikan, dengan kata lain pemimpin lebih memerintahkan bawahannya untuk terjun langsung dalam pengambilan keputusan serta mempermudah tugas bawahannya dengan memanfaatkan komunikasi yang efektif.

4. Gaya kepemimpinan *Delegating*

Gaya kepemimpinan *delegating* atau adanya pendelegasian memiliki arti bahwa seorang pemimpin ketika menghadapi situasi tertentu ia akan memberikan tugas dan perintah yang rendah dan juga hubungan yang diberikan juga rendah. Dengan kata lain, pemimpin akan melepaskan bawahannya untuk melakukan pelaksanaannya sendiri dan tidak akan banyak campur tangan dalam pelaksanaan tersebut.

2.1.5 Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah suatu faktor penting yang akan memengaruhi keberhasilan suatu organisasi pada situasi atau kondisi yang berubah-ubah (dinamis) yang dimana akan menuntut pihak bagian manajemen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terjadi, jika tidak maka keputusan yang telah diambil serta kegiatan organisasi dianggap tidak sesuai dengan adanya tujuan organisasi. Tujuan utama dalam penilaian kinerja ialah untuk memberi motivasi kepada karyawan guna untuk mencapai target organisasi, agar memperoleh hasil yang memuaskan (Frestilia, 2013)

Beberapa manajer yang efisien dan efektif telah terlibat dalam pekerjaan manajerial untuk mencapai kesuksesan organisasi, sama halnya kinerja manajerial

adalah penilaian pada suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dengan cara membandingkan kinerja, proses serta uraian perusahaan pada suatu periode tertentu (Surya & Devie, 2013). Kesimpulannya ialah kinerja manajerial merupakan hasil yang diperoleh dari kegiatan manajerial yang efektif seperti dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan dan juga pengawasan. Keberhasilannya organisasi untuk mencapai tujuan sebagian besar bergantung pada kinerja manajer. Ketika sistem informasi dari akuntansi manajemen telah dilakukan dan diaplikasikan di dalam suatu organisasi maka dari itu kinerja manajerial dapat diukur. Tercapainya kinerja manajerial adalah dimana saat bagian-bagian organisasi secara keseluruhan anantara lain para manajer unit bisnis secara bersama-sama dapat melakukan kewenangannya atau tugas-tugasnya secara baik dan selesai sehingga organisasi dapat mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan judul penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	(Mahabbah, 2021) “Pengaruh Karakteristik Informasi dari Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Wilayah Kota Medan”	Regresi Linear Berganda	Hasil pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen, desentralisasi serta gaya manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial RSUD Kota Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa karakteristik informasi, desentralisasi, serta gaya kepemimpinan sistem akuntansi manajemen masing-masing berpengaruh secara positif serta

			signifikan terhadap kinerja manajerial di RSUD kota Medan.
2.	(Randi, 2018) “Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus PT. Charoen Pokphand Indonesia, TBK)	Regresi Linear Berganda	Temuan utama studi ini adalah bahwa studi ini mengidentifikasi contoh-contoh di mana desentralisasi berdampak nyata pada proses kerja manajerial. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian yang memiliki tingkat signifikansi $0,003 < 0,5$ dan menunjukkan bahwa semakin banyak desentralisasi di dalam suatu organisasi akan semakin merugikan dampaknya terhadap produktivitas manajerial karena dapat mempermudah untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi.
3.	(Habibie, 2018) “ Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. MaraJasa Aceh Utara”	Regresi Linear Berganda	Pada penelitian yang dilakukan di PT> Marajasa Kabupaten Aceh Utara ini menunjukkan hasil bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh pada kinerja manajerial desentralisasi berpengaruh pada kinerja manajerial, sistem akuntansi manajemen dan desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
4.	(Senduk et al., 2017) “Pengaruh Desentralisasi, Strategi Bisnis dan Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial paa Pt Bank Mandiri di Manado”	Regresi Linear Berganda	Pada penelitian ini menunjukkan Desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Pt Bank Mandiri di Manado, strategi bisnis tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Pt Bank Mandiri di manado dan informasi sistem akuntansi manajemen bersifat broadscope sangat berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada Pt Bank Mandiri di Manado.
5.	(Putra & Yuniawan, 2015) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional bersifat positif dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

	Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi)		
--	------------------------------------	--	--

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Konseptual

Dari rumusan penelitian serta tujuan masalah yang ada tentang pengaruh desentralisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial, variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki pengaruh satu sama lain dengan menggunakan teori kontijensi.

Desentralisasi, gaya kepemimpinan dan informasi sistem akuntansi manajemen dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja manajerial, yang dimana desentralisasi sendiri dapat meningkatkan kinerja motivasi para manajer karena terpenuhinya kebutuhan *actual* diri. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja manajerial karena semakin efektif gaya kepemimpinan akan membuat kinerja manajerial semakin tinggi. Informasi sistem akuntansi manajemen juga memperoleh dan mengumpulkan data yang bersifat operasional dan finansial, kemudian data tersebut akan digunakan guna mempermudah kinerja para manajer. Maka dari itu setiap variabel memiliki beberapa indikator yang dapat menambah pengaruh positif terhadap keterkaitannya dengan variabel lain.

Desentralisasi adalah konsep yang lebih luas dan pendelegasian wewenang kepada yang divisinya lebih dibawah, tetapi pada terendah maka hanya keputusan beban yang akan didelegasikan. Pendekatan kontijensi dengan desentralisasi memiliki makna yang sama yaitu menyatakan bahwa variabel dan faktor yang ada pada suatu

organisasi harus memiliki kesamaan dan juga kecocokan serta kesesuaian dari satu dengan yang lain (Wijaya, 2021).

Gaya kepemimpinan ialah suatu karakter yang dilakukan oleh pemimpin ketika ingin memengaruhi kinerja karyawan yang ada dibawahnya. Pendekatan kontijensi juga menyebutkan bahwa kepemimpinan ialah proses pada kemampuan seorang pemimpin ketika ingin memberikan pengaruhnya yang bergantung pada situasi dan juga tingkat – tingkat dari gaya kepemimpinannya, karena seorang pemimpin ketika jadi pimpinan tidak berdasarkan adanya bawaan dari pribadinya sendiri melainkan karena adanya aspek kondisi dan interaksi antar pimpinan (Harrison, 2020).

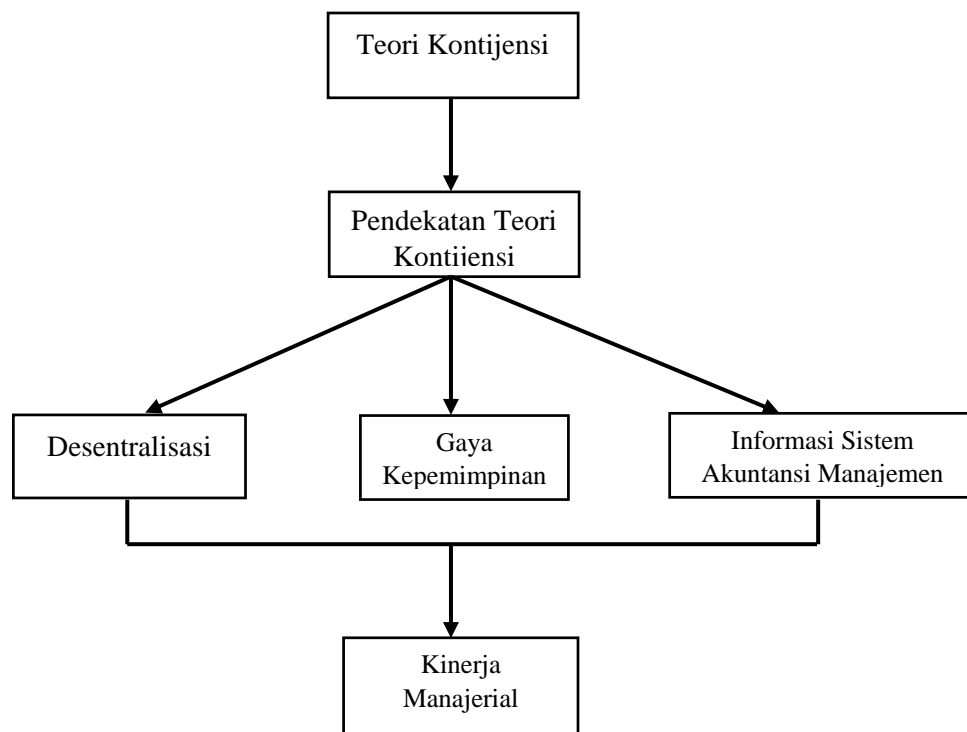
Informasi akuntansi manajemen adalah informasi keuangan dan non-keuangan, dan semakin sering dilaporkan, semakin banyak informasi yang diperoleh yang membantu semua pemangku kepentingan merencanakan, memantau, dan membuat keputusan yang meningkatkan efisiensi manajemen. Pendekatan kontijensi pada akuntansi manajemen telah berlandaskan alasan bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi pada setiap keadaan, tetapi pada sistem akuntansi manajemen tersebut tergantung juga pada faktor-faktor situasional yang ada dalam organisasi (Mahabbah, 2021).

Dibawah ini adalah indikator dari masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini.

1. Desentralisasi dengan indikator perencanaan, pengambilan keputusan dan motivasi.
2. Gaya kepemimpinan dengan indikator *telling*, *selling*, *participating*, *delegating*.

3. Sistem akuntansi manajemen dengan indikator *broadscope*, *timeliness*, *aggregation*, *integration*.
4. Kinerja manajerial dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, pengarahan dan pengawasan.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen yaitu desentralisasi sebagai X1, gaya kepemimpinan sebagai X2, informasi sistem akuntansi manajemen sebagai X3 terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial sebagai Y. Penelitian ini menggunakan objek PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara. Maka telah dibuat kerangka konseptual dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Data Diolah, 2022

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang kebenarannya masih di pertanyakan, dengan itu hipotesis adalah praduga sementara. Dari terkumpulnya penelitian terdahulu, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian ini ialah :

1. Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

Teori kontijensi ialah pendekatan yang menarik guna mengetahui apakah *good corporate governance* akan berpengaruh pada setiap kondisi atau tidak (Yudha et al., 2016). Maka dari itu desentralisasi selalu ada pada setiap perusahaan dan juga organisasi.

Adanya perusahaan yang baik maka didalamnya perlu kewenangan serta pengambilan keputusan oleh divisi yang baik juga, pengambilan keputusan yang terjadi guna memengaruhi kinerja manajerial harus memiliki dasar yang dapat dipertanggung jawabkan baik dari segi informasi yang diperoleh dan juga dari data yang tersedia. Jika desentralisasi pada perusahaan berjalan baik maka akan memengaruhi kinerja manajerial.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti & Fitri, 2020) desentralisasi memberikan kontribusi yang sangat positif terhadap kinerja manajerial. Sehingga dengan adanya desentralisasi ini dapat meningkatkan motivasi para manajer yang disebabkan terpenuhinya kebutuhan aktual diri. Ketika motivasi para manajer meningkat maka akan meningkat pula kinerja

manajerial pada organisasi. Dari uraian serta penelitian yang ada maka diusulkan hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H1 : Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial

Teori kontijensi kepemimpinan mengungkapkan kebutuhan pemimpin untuk menyesuaikan perilaku berdasarkan pemahaman rasional situasi dan mengambil gaya kepemimpinan yang sesuai untuk kesempatan dalam kinerjanya (Vidal et al., 2017).

Gaya kepemimpinan adalah sikap perilaku pada seorang pimpinan yang dilakukan pada suatu organisasi, gaya kepemimpinan seorang pimpinan yang tinggi dan sering untuk ikut serta dalam kegiatan atau perintah yang diberikan kepada bawahannya akan sangat memengaruhi motivasinya yang menyebabkan meningkatnya juga kinerja manajerial pada organisasi. Kinerja manajerial akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan ketika gaya kepemimpinan seorang pimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan yang ada dibawahnya, karena saat seorang pimpinan dan karyawan dibawahnya saling bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan maka akan meningkat pula kemajuan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Amertadewi & Dwirandra, 2013) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin efektif gaya kepemimpinan akan membuat kinerja manajerial juga semakin tinggi. Dari

uraian serta penelitian yang ada, maka diusulkan hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial

3. Pengaruh Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.

Pendekatan kontijensi untuk akuntansi manajemen didasarkan pada alasan bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen yang sesuai secara universal yang berlaku untuk semua organisasi dalam semua keadaan, tetapi sistem akuntansi manajemen juga tergantung pada faktor situasional yang ada dalam organisasi (Randi, 2018).

Informasi sistem akuntansi manajemen adalah bagian dari sistem akuntansi manajemen. Sistem akuntansi manajemen akan menghasilkan informasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, informasi tersebut berupa perhitungan harga pokok jasa, produk, dan tujuan lain yang diinginkan pihak manajemen. Maka dari itu dengan adanya sistem akuntansi manajemen akan memudahkan suatu perusahaan dalam memperoleh informasi yang relevan untuk mengambil keputusan, pengawasan, dan perencanaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Senduk et al., 2017) menyebutkan bahwa Informasi individu atau parsial dalam sistem akuntansi manajemen memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Akuntansi manajemen merupakan tipe akuntansi yang mengolah informasi keuangan untuk memenuhi kebutuhan manajemen dalam

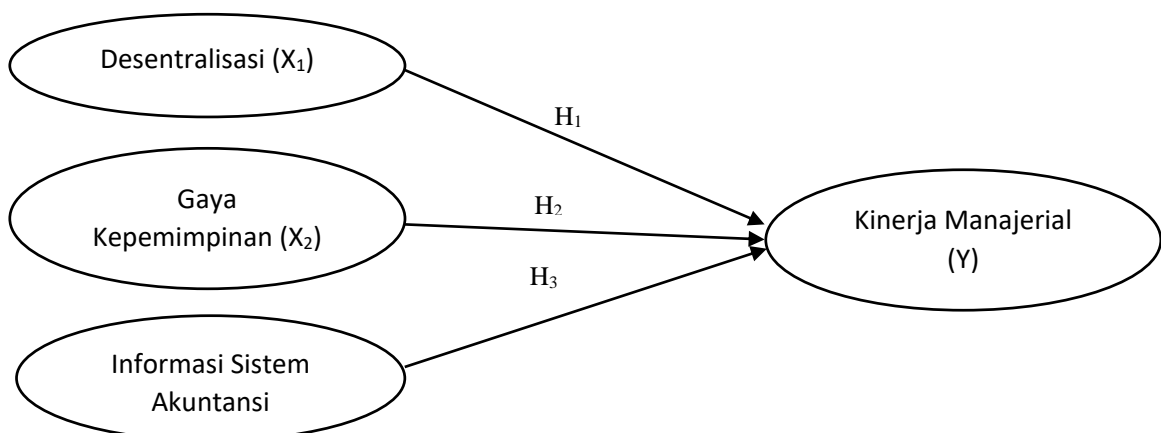
melaksanakan fungsi perencanaan dan pengendalian organisasi. Dari uraian serta penelitian yang ada maka diusulkan hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

H3: Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial

2.5 Model Penelitian

Model penelitian ini digunakan karena data bersifat primer yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebarkan menggunakan indikator – indikator untuk mengukur variabel yang digunakan pada penelitian ini. Variabel pada penelitian ini bersifat *variable unobserved* atau variabel laten, sama dengan definisi sebelumnya yaitu variabel ini akan diukur menggunakan indikator yang menggambarkan serta mendefinisikan variabel tersebut.

Berdasarkan hipotesis yang telah dikembangkan maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 Model Penelitian

Sumber : Data Diolah, 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel

3.1.1 Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah kinerja setiap individu perusahaan Bankaltimtara pada kegiatan-kegiatan manajerial. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut (Mahabbah, 2021) adalah :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengawasan

3.1.2 Desentralisasi

Desentralisasi adalah pendelegasian wewenang oleh manajer Bankaltimtara tingkat atas kepada manajer yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen dan para manajer tingkat bawah tersebut memiliki tanggung jawab terhadap kewenangannya. Dalam mengukur desentralisasi ada beberapa indikator yang disebutkan oleh (Randi, 2018) yaitu :

1. Perencanaan atau Pengalokasian
2. Pengambilan Keputusan
3. Motivasi

3.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu karakter yang dilakukan oleh pimpinan bankaltimtara sewaktu ingin memengaruhi sifat dan perilaku karyawan yang ada dibawahnya. Dari adanya pemimpin menjadi salah satu faktor dapat dilihatnya suatu keberhasilan pada perusahaan. Dalam mengukur gaya kepemimpinan ada beberapa indikator yang telah disebutkan oleh (Putra & Yuniawan, 2015) yaitu :

1. *Telling* (Mengarahkan)
2. *Selling* (Menjual)
3. *Participating* (Saling Berperan)
4. *Delegating* (Pendelegasian)

3.1.4 Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan melaporkan data operasional dan keuangan kepada pengguna. Informasi akuntansi manajemen adalah penyampaian yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen. Ada beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur informasi sistem akuntansi manajemen menurut (Randi, 2018) yaitu:

1. *Broadscope* (Cakupan Luas)
2. *Timeline* (Ketepatan Waktu)
3. *Aggregation* (Pengumpulan)
4. *Integration* (Integrasi)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi ialah suatu wilayah generalisasi yang memiliki subyek dan objek untuk menjadi karakteristik yang telah ditentukan pada setiap peneliti sehingga dapat disimpulkan hasilnya (Sugiyono, 2017, hal. 80). Maka pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah 33 orang dari pimpinan dan setingkat manajer PT Bankaltimtara yang berada pada wilayah Sangatta Utara.

3.2.2 Sampel

Sampel dari pandangan (Sugiyono, 2017, hal. 81) ialah beberapa dari jumlah total yang ada pada populasi. Sampel pada penelitian ini ialah sebagian dari populasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *Probability sampling*. (Sugiyono, 2017, hal. 82) menyatakan bahwa *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah :

1. Pimpinan atau setingkat manajer yang bekerja pada PT Bankaltimtara Sangatta Utara sudah bekerja lebih dari 1 tahun.
2. Masuk kedalam rentan usia produktif (20-50 tahun).

Dari kriteria yang ditentukan oleh peneliti maka anggota populasi sejumlah 33 orang keseluruhan dari pimpinan dan setingkat manajer, tetapi responden yang digunakan untuk sampel ini dihitung menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n: Jumlah responden

N: Ukuran/ jumlah populasi

e: *Error* (Tingkat Signifikansi)

Menggunakan tingkat signifikansi 0,05(5%) maka responden yang digunakan untuk sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif ialah data yang dapat dihitung secara langsung dan data ini berbentuk angka-angka dan juga analisisnya menggunakan statistika (Habibie, 2018). Penelitian ini akan bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini menggunakan satu sumber data.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer ialah data yang telah diperoleh peneliti dari sumber pertama. Sumber data pertama pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pimpinan serta karyawan Bankaltimtara yang ada pada wilayah Sangatta Utara.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuesioner. (Randi, 2018) menjelaskan bahwa kuesioner ialah kumpulan pertanyaan yang akan diberikan oleh peneliti kepada orang lain sesuai dengan kriteria yang telah

ditetapkan guna mendapatkan respon yang diharapkan oleh peneliti. Kuesioner ditujukan serta diberikan kepada orang – orang yang memiliki kriteria sama dengan yang ditetapkan oleh peneliti, kriteria tersebut ialah pimpinan dan karyawan PT Bankaltimtara yang telah bekerja lebih dari satu tahun, dan juga ada pada rentan usia yang produktif yaitu 20 sampai dengan 50 tahun. Kuesioner bertujuan untuk menelusuri informasi yang pasti tentang masalah yang dialami oleh responden. Untuk mengukur masing – masing variabel yang ada, pada penelitian ini menggunakan skala likert yang dimana jika jawaban sangat setuju memiliki nilai 5, setuju memiliki nilai 4, netral memiliki nilai 3, tidak setuju memiliki nilai 2, dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1 (Sugiyono, 2017, hal. 93).

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data ialah suatu cara untuk mengubah data yang ada pada hasil penelitian menjadi sebuah informasi yang nantinya bisa ditarik kesimpulannya. Dari rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis yang telah di sertakan, maka alat analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan guna mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen (bebas) yaitu desentralisasi, gaya kepemimpinan dan informasi sistem akuntansi manajemen dengan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja manajerial.

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, maka model persamaan regresi yang akan dikembangkan serta diuji pada penelitian ini menurut (Gani & Amalia, 2014, hal. 142) adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Manajerial

X₁: Desentralisasi

X₂: Gaya Kepemimpinan

X₃: Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi Desentralisasi

β_2 : Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

β_3 : Koefisien Regresi Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

Sebelum melakukan kuesioner penelitian, peneliti melakukan pilot test dengan metode membagikan kuesioner pada responden diluar objek penelitian. Pilot test ialah suatu uji coba dengan menggunakan prosedur serta instrumen yang disusun untuk dipergunakan. Pilot test yang akan dilakukan pada penelitian ini dengan cara mengumpulkan sebagian orang baik dari dosen dan teman-teman dikelas yang telah terhubung dengan kualifikasi untuk membaca instrumen yaitu kuesioner yang akan digunakan pada penelitian ini. Tujuan dilakukannya pilot test pada penelitian ini karena ingin mengetahui persamaan persepsi setiap responden terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner, apakah setiap responden akan memiliki persepsi yang sama atau tidak.

3.5.1 Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Intstrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017, hal. 121). Pada penelitian ini interpretasi hasil pengujian kevalidan data menggunakan nilai *Anti Image Matrix* yang dimana jika kolerasi keseluruhan indikator menunjukkan angka diatas 0,5, maka keseluruhan indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika korelasi seluruh indikator menunjukkan angka dibawah 0,5 maka keseluruhan indikator dinyatakan tidak valid (Gani & Amalia, 2014, hal. 117).

b. Uji Reabilitas

Instrumen yang reliebel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017, hal. 121). Pengujian reabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha yang dimana memiliki ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka H_1 diterima dan reliebel dan jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka H_0 diterima atau tidak reliebel (Gani & Amalia, 2014, hal. 119).

3.5.2 Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis statistik deskriptif digunakan untuk menguji data yang kemudian data tersebut dapat di deskripsikan dan memberikan gambaran mengenai distribusi frekuensi variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat analisis

yang telah dipakai pada penelitian ini adalah nilai *mean*, *maximum*, *minimum* dan nilai *standar deviation* untuk mendeskripsikan variabel penelitian.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji data yang kemudian data tersebut dapat memastikan telah terdistribusi normal dan tidak mengalami multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian tersebut normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji one-sample Kolmogorov-smirnov yang apabila hasil nilai sig > alpha (0,05%) maka data tersebut menunjukkan pola distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas tetapi jika nilai sig < alpha (0,05%) maka data tersebut tidak menunjukkan pola distribusi normal dan tidak memenuhi asumsi normalitas (Hammad et al., 2013).

b. Uji Multikoleniaritas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas atau uji kolinearitas digunakan untuk menguji data yang dimana data tersebut dapat mengetahui apakah terdapat hubungan linear antar variabel bebas dalam model regresi berganda (Hammad et al., 2013).

Variabel independen dapat dikatakan tidak saling berhubungan apabila nilai variance inflation factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$. Maka pada model tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Randi, 2018)

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang terbaik adalah yang tidak mengandung heteroskedastisitas, dan tujuan dari analisis heteroskedastisitas ini adalah untuk menentukan ada tidaknya residual dan variasi model regresi dipengaruhi oleh pengamatan lain (Hammad et al., 2013).

Untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas ialah dengan cara melihat pola atau titik-titik pada grafik scatter plot yang dihasilkan oleh SPSS. Jika terdapat pola yang dibentuk oleh titik-titik dan pola tersebut berbentuk teratur maka hasil tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas atau dengan kata lain titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada garis Y, maka dapat dikatakan tidak adanya heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Kelayakan Model

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) adalah bilangan yang menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara seluruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Gani & Amalia, 2014, hal. 138). Guna melihat kuatnya hubungan variabel X dan variabel Y dapat dilihat dari interpretasi koefisien korelasi dibawah ini.

Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 184)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk regresi berganda adalah sebuah bilangan yang menyebutkan proporsi (persentase) variasi perubahan nilai-nilai variabel dependen (Y) yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai-nilai seluruh variabel independen (X_1) (Gani & Amalia, 2014, hal. 139).

c. Uji F

Uji F merupakan uji kelayakan model. Sebuah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi dianggap layak. Model regresi dikatakan layak jika nilai F model memenuhi kriteria tertentu (Gani & Amalia, 2014, hal. 140).

3.5.5 Pengujian hipotesis

Uji T

Pengujian hipotesis digunakan model regresi untuk mengetahui pengaruh signifikansi atau nyata pada variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen dengan variabel dependen ialah

menggunakan uji t (t-test). Rumus pada uji untuk model regresi berganda ialah:

$$t\beta_i = \frac{\beta_i}{Se\beta_i}$$

Jumlah dari perhitungan nilai t akan dibandingkan dengan nilai t tabel atau t standard. Berkaitan dengan pengujian hipotesis, kemudian hasil perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel dipakai untuk menerima dan menolak H_0 . Ada dua jenis pengujian hipotesis statistik, yaitu :

H_0 diterima, maka H_1 ditolak.

H_1 diterima, maka H_0 ditolak.

Hipotesis tentang keberpengaruhannya satu variabel independen terhadap variabel dependen adalah :

$H_0; \beta_i = 0$ Maka variabel X_1 tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

$H_0; \beta_i \neq 0$ Maka variabel X_1 berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

Sedangkan hipotesis tentang tingkat signifikansi satu variabel independen terhadap dependen adalah :

Jika taraf nyata $\alpha 0,05 >$ tingkat signifikansi maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Jika

taraf nyata $\alpha 0,05 <$ tingkat signifikansi maka H_0 diterima (H_1 ditolak)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara (PT BPD Kaltim Kaltara) dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, dan dioperasikan sebagai badan usaha swasta. Ini memiliki bentuk hukum perseroan terbatas. Perusahaan ini juga bergerak dalam membantu perkembangan daerah.

Pada tanggal 14 Oktober 1965 beroperasinya KDH Tk. Cabang I Kaltim resmi dibuka. Gubernur A. Moeis Hasan meresmikan upacara tersebut, dan cabang memiliki payung hukum berupa Peraturan Daerah Tingkat I sejak September 1964. Keputusan tersebut disetujui oleh Menteri Dalam Negeri, dan cabang tersebut mendapat Izin Usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral/Bank Indonesia pada tanggal 21 September 1965.

Peraturan Daerah Nomor 03/PD/64 mengatur bagaimana Bank Pembangunan Daerah (ERDB) Kalimantan Timur dijalankan. Baru-baru ini, ERDB mengubah badan hukumnya dari perusahaan daerah menjadi perseroan terbatas. Peraturan baru ini, Perda Nomor 08 Tahun 2016, mulai berlaku pada 11 November 2016.

Kegiatan usaha atau tugas utama perusahaan ialah sebagai :

1. Sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan daerah
2. Pemegang dan/atau penyimpanan uang daerah

3. Serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah.

PT Bankaltimtara memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi The True Regional Champion yang Kuat, Kompetitif dan Kontributif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah yang berkualitas dan berkelanjutan

2. Misi

- a. Mengembangkan bisnis dan layanan perbankan yang berorientasi solusi dan berbasis teknologi.
- b. Menjadi pendukung utama program pembangunan ekonomi dan menopang pemberdayaan perekonomian rakyat.
- c. Membudayakan filosofi kerja yang berorientasi pada prestasi.
- d. Menjaga dan meningkatkan reputasi Bank.
- e. Memperkuat ketahanan kelembagaan melalui pelaksanaan kepatuhan dan manajemen risiko yang berkualitas
- f. Mendorong penerapan prinsip keuangan berkelanjutan dalam aktivitas dan bisnis Bank.
- g. Meningkatkan kepedulian sosial bagi komunitas dan lingkungan sekitar.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Jumlah Kuesioner

Penyebaran kuesioner kepada para pimpinan dan setingkat manajer yang bekerja pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara dengan menggunakan kriteria yang telah disebutkan pada bab 3 memiliki penyebaran kepada 33 orang dan juga kembali kepada peneliti dengan jumlah yang sama, maka dari itu peneliti menggunakan 30 data dari kuesioner yang telah kembali dikarenakan terdapat beberapa data kuesioner yang di eliminasi sehingga hanya digunakan 30 saja, sesuai dengan perhitungan menggunakan rumus slovin yang minimal berjumlah 30 sampel dan untuk pengujian selanjutnya dengan SPSS.

4.2.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden yang akan di jelaskan disini ialah deskripsi karakteristik responden yang dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dibawah ini telah diuraikan :

1. Karakteristik Responden dari Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden dari Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	17	56,3%
	Wanita	13	43,3%
Total		30	100%

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Pada tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 17 orang (56,3%), dan berjenis kelamin wanita sebanyak 13 orang (43,3%). Maka bisa dijelaskan bahwa

responden dari pimpinan dan karyawan pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara sebagian besarnya berjenis kelamin Pria yaitu sejumlah 17 orang (56,3%).

2. Karakteristik Responden dari Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden dari Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	< 30 Tahun	15	50%
	>30 Tahun	15	50%
Total		30	100%

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Pada tabel 4.2 responden yang memiliki umur kurang dari 30 tahun sebanyak 15 orang (50%) dan responden dengan umur lebih dari 30 tahun sebanyak 15 orang (50%).

Maka dari itu keduanya memiliki banyak responden yang seimbang atau sama rata.

3. Karakteristik Responden dari Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden dari Pendidikan Terakhir

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan Terakhir	D3	9	30%
	S1	19	63,3%
	S2	2	6,7%
Total		30	100%

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Dari tabel 4.3 diatas terlihat responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang (30%), S1 sebanyak 19 orang (63,3%) dan S2 sebanyak 2 orang (6,7%). Maka dari itu dapat disimpullkan bahwa pimpinan dan karyawan pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan yaitu S1 sebanyak 19 orang atau (63,3%).

4. Karakteristik Responden dari Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden dari Lama Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	10	33,3%
	6-10 Tahun	10	33,3%
	11-15 Tahun	10	33,3%
Total		30	100%

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa responden yang sudah bekerja pada PT Bankaltimtara selama 1-5 tahun sejumlah 10 orang (33,3%), 6-10 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), dan 11-15 tahun sebanyak 10 orang (33,3%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pimpinan dan karyawan yang bekerja pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara dengan rentan waktu 1-5 tahun, rentan waktu 6-10 tahun, dan rentan waktu 11-15 tahun memiliki responden yang berjumlah sama rata.

4.2.3 Rekapitulasi Jawaban Pernyataan Responden

Dilihat dari jawaban hasil kuesioner penelitian atas tanggapan responden terhadap pernyataan setiap indikator dari variabel desentralisasi, gaya kepemimpinan, informasi sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial maka akan dijabarkan dengan skala sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kategori Skala

Skala		kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik

Disambung kehalaman berikutnya

Sambungan halaman sebelumnya

3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono, 2021

1. Desentralisasi

Variabel Desentralisasi pada penelitian ini diukur dengan 3 pernyataan yang telah mewakili indikator – indikator yang digunakan. Hasil dari tanggapan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Desentralisasi

No	Indikator	Skala Jawaban Responden					Rata-rata	Kesimpulan
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	4	12	1	11	2	2,83	Kurang Baik
2	X1.2	5	9	1	15	0	2,87	Kurang Baik
3	X1.3	3	3	3	20	1	3,43	Baik
Rata-rata							3,04	Kurang Baik

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil data tabulasi pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa ada rata-rata skor indeks variabel Desentralisasi sebesar 3,04 yang masuk dalam kategori kurang baik. Adapun indikator yang memiliki angka indeks paling tinggi yaitu motivasi dengan angka indeks sebesar 3,43.

2. Gaya kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan pada penelitian ini diukur dengan 4 pernyataan yang telah mewakili indikator – indikator yang digunakan. Hasil dari tanggapan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Skala Jawaban Responden					Rata-rata	Kesimpulan
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	2	2	3	18	5	3,73	Baik
2	X2.2	1	1	2	18	8	4,03	Baik
3	X2.3	0	2	0	21	7	4,10	Baik
4	X2.4	1	1	5	20	3	3,77	Baik
Rata-rata							3,90	Baik

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil data tabulasi pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa ada rata-rata skor indeks variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,90 yang masuk dalam kategori baik. Indikator yang digunakan yaitu *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating* memiliki angka indeks yang dapat disebut sudah baik.

3. Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

Variabel Informasi Sistem Akuntansi Manajemen pada penelitian ini diukur dengan 4 pernyataan yang telah mewakili indikator – indikator yang digunakan. Hasil dari tanggapan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Informasi SAM

No	Indikator	Skala Jawaban Responden					Rata-rata	Kesimpulan
		1	2	3	4	5		
1	X3.1	1	2	4	20	3	3,73	Baik
2	X3.2	1	1	3	19	6	3,93	Baik
3	X3.3	2	0	1	23	4	3,90	Baik
4	X3.4	1	2	5	20	2	3,67	Baik
Rata-rata							3,80	Baik

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil data tabulasi pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa ada rata-rata skor indeks variabel Informasi Sistem Akuntansi Manajemen sebesar 3,80 yang masuk dalam

kategori baik. Indikator yang digunakan yaitu *Broad Scope*, *Timeline*, *Aggregation*, dan *Integration* memiliki angka indeks yang dapat disebut sudah baik.

4. Kinerja Manajerial

Variabel Kinerja Manajerial pada penelitian ini diukur dengan 4 pernyataan mewakili indikator – indikator yang digunakan. Hasil dari tanggapan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Kinerja Manajerial

No	Indikator	Skala Jawaban Responden					Rata-rata	Kesimpulan
		1	2	3	4	5		
1	Y1	0	4	7	16	3	3,60	Baik
2	Y2	6	7	4	11	2	2,87	Kurang Baik
3	Y3	2	2	3	20	3	3,67	Baik
4	Y4	1	3	1	18	7	3,90	Baik
Rata-rata							3,51	Baik

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil data tabulasi pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa ada rata-rata skor indeks variabel Kinerja Manajerial sebesar 3,51 yang masuk dalam kategori baik. Indikator yang digunakan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan memiliki angka indeks yang dapat disebut sudah baik.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah suatu analisis untuk memberikan hasil data yang kemudian bisa di deskripsikan. Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Pada tabel dibawah adalah hasil analisis statistik deskriptif penelitian ini :

Tabel 4.10 Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Desentralisasi	30	3	14	9.13	3.170
Gaya Kepemimpinan	30	8	20	15.63	2.566
Informasi SAM	30	9	19	15.50	2.097
Kinerja Manajerial	30	7	19	14.07	3.005

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Dari tabel 4.10 diatas bahwa N adalah jumlah responden yang telah dipakai, yaitu sebanyak 30 responden dari jumlah sampel dan telah dihitung dengan rumus slovin. Hasil analisis dengan memakai uji statistik deskriptif pada variabel kinerja manajerial dengan memakai nilai *minimum* yaitu 7 dan nilai *maximum* 19, nilai *mean* kinerja manajerial adalah 14,07 dengan nilai *standar deviation* 3,005. Dari nilai *standar deviation* tersebut disimpulkan penyebaran variabel kinerja manajerial adalah sebesar 3,005.

Pada variabel desentralisasi menunjukkan bahwa nilai minimum adalah 3 dan nilai maximum 14. Sedangkan nilai *mean* pada desentralisasi adalah 9,13 dengan *standar deviation* sebesar 3,170. Nilai *standar deviation* 3,170 lebih kecil daripada nilai *mean*, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel desentralisasi bersifat homogen.

Pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai minimum adalah 8 dan nilai maximum 20. Sedangkan nilai *mean* pada variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 15,63 dan *standar deviation* 2,566. Nilai *standar deviation* 2,566 lebih kecil daripada nilai *mean*, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel gaya kepemimpinan bersifat homogen.

Nilai minimum pada variabel informasi sistem akuntansi manajemen yaitu 9 dan nilai maximum yaitu 19, lalu nilai *mean* pada variabel informasi sistem akuntansi manajemen senilai 15,50 dan *standar deviation* 2,097. Nilai *standar deviation* 2,097 lebih kecil daripada nilai *mean*, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data variabel informasi sistem akuntansi manajemen bersifat homogen.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas ialah uji yang dipakai pada penelitian dalam menentukan apakah indikator yang ada pada data yang telah disebar kepada responden sudah memiliki kriteria valid, karena jika instrument sudah valid maka alat ukur yang dipakai untuk mengukur data juga terbilang valid. Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis faktor dan juga menggunakan nilai *Anti Image Correlation* dengan hasil data yang sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Anti Image Correlation	Sig.	Keterangan
Desentralisasi (X1)	X1.1	0.894	30	Valid
	X1.2	0.920	30	Valid
	X1.3	0.854	30	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.655	30	Valid
	X2.2	0.821	30	Valid
	X2.3	0.870	30	Valid
	X2.4	0.648	30	Valid

Disambung ke halaman berikutnya

Sambungan halaman sebelumnya

Informasi Sistem Akuntansi Manajemen	X3.1	0.733	30	Valid
	X3.2	0.691	30	Valid
	X3.3	0.665	30	Valid
	X3.4	0.528	30	Valid
Kinerja Manajerial	Y1	0.635	30	Valid
	Y2	0.782	30	Valid
	Y3	0.776	30	Valid
	Y4	0.680	30	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah 2023S

Pada tabel 4.11 diatas maka diperoleh hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. 3 pernyataan pada variabel desentralisasi (X1) dengan hasil nilai *Anti Image Correlation* menunjukkan angka diatas 0,5 yang berarti indikator tersebut dapat dikatakan valid.
2. 4 pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan hasil nilai *Anti Image Correlation* menunjukkan angka diatas 0,5 yang berarti indikator tersebut dapat dikatakan valid.
3. 4 pernyataan pada variabel informasi sistem akuntansi manajemen (X3) dengan hasil nilai *Anti Image Correlation* menunjukkan angka diatas 0,5 yang berarti indikator tersebut dapat dikatakan valid.

4. 4 pernyataan pada variabel kinerja manajerial (Y) dengan hasil nilai *Anti Image Correlation* menunjukkan angka diatas 0,5 yang berarti indikator tersebut dapat dikatakan valid.

4.4.2 Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas yang dipakai pada penelitian ini yaitu memakai nilai *Cronbach's Alpha* dengan hasil data sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Desentralisasi	0.887 > 0.6
Gaya kepemimpinan	0.713 > 0.6
Informasi SAM	0.556 < 0,6
Kinerja Manajerial	0.684 > 0.6

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Pada tabel 4.12 terlihat nilai-nilai dari uji reabilitas dalam penelitian ini, dengan hasil *cronbach's alpha* oleh desentralisasi sebesar 0,887, gaya kepemimpinan sebesar 0,713, variabel informasi sistem akuntansi manajemen sebesar 0,556, kinerja manajerial senilai 0,684. Maka dari itu bisa dinyatakan bahwa pertanyaan oleh variabel desentralisasi, variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja manajerial bersifat reliable karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Tetapi pada variabel informasi sistem akuntansi manajemen memiliki hasil *cronbach's alpha* sebesar 0,556 yang dimana kurang dari 0,60, maka disimpulkan variabel informasi sistem akuntansi manajemen belum bersifat reliable.

Dikarenakan dari hasil analisis diatas masih ditemukan indikator-indikator variabel yang tidak *reliable*, maka akan dilakukan analisis kembali dengan mengeliminasi indikator yang tidak *reliable* dibawah ini :

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Reabilitas Ke-2

Variabel	Cronbach's Alpha
Desentralisasi	0.887 > 0.6
Gaya kepemimpinan	0.713 > 0.6
Informasi SAM	0.605 > 0,6
Kinerja Manajerial	0.684 > 0.6

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

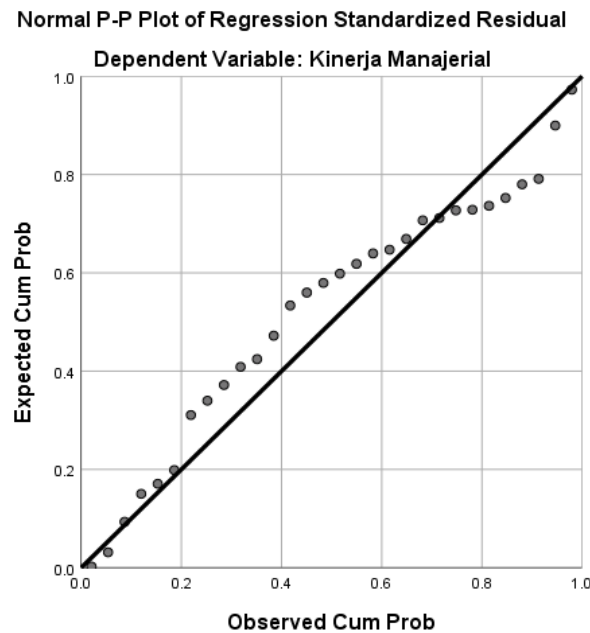
Pada tabel 4.13 diatas adalah hasil dari analisis uji reabilitas ke 2 yang dimana sebelumnya variabel informasi sistem akuntansi manajemen memiliki hasil cronbach's alpha kurang dari 0,60. Maka telah dilakukan uji analisis kembali dengan cara mengeliminasi salah satu pertanyaan yang ada pada indikator variabel informasi sistem akuntansi manajemen, sehingga setelah dilakukan uji analisis kembali telah di dapatkan hasil yang *reliable* pada semua variabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mencari tahu apakah masing-masing variabel bersifat normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal. Grafik normalitas *P-P plot* pada SPSS bisa dicari guna mengetahui apakah data variabel penelitian sudah normal, jika variabel terbilang normal maka titik-titik yang

terlihat akan dekat dengan garis diagonal. Dibawah ini adalah gambar grafik normal *P-P plot*.



Gambar 4.1 Grafik P-P Plot Normalitas

Sumber ; Data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.1 menggambarkan data yang dimana titik-titik yang dihasilkan telah mendekati dan hampir membuat garis lurus pada daerah garis diagonal, sehingga data tersebut dapat disimpulkan terdistribusi normal.

Tidak hanya melihat dari grafik normalitas yang ada diatas tetapi normalitas data dapat dilihat dari uji *one-sample kolmogorov-smirnov*, dengan melihat nilai signifikansinya, yang dimana jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut telah terdistribusi normal. Dibawah ini adalah hasil dari uji *one-sample Kolmogorov-smirnov* :

Tabel 4.14 Normalitas Data**One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26881129
Most Extreme Differences	Absolute	0.135
	Positive	0.129
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		0.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.168

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Dari tabel 4.14 terlihat hasil dari pengujian normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* lalu diperoleh hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,168 yang berarti hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mencari tahu apakah terdapat linear yang pasti diantara salah satu atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Pengujian multikolinearitas bisa dibuktikan dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah atau kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel. Dibawah ini adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity statistic ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Desentralisasi	0.873	1.145
Gaya Kepemimpinan	0.486	2.059
Informasi SAM	0.506	1.976

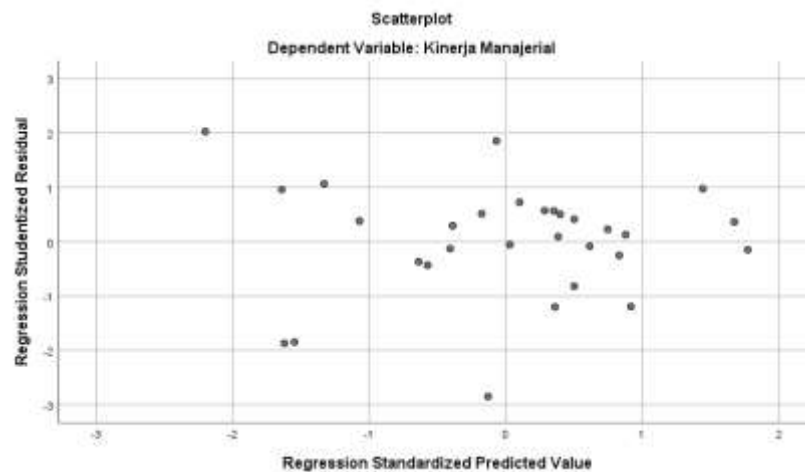
a. Dependent Variable : Kinerja Manajerial

sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dihasilkan *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel Desentralisasi (X1) sebesar 1,145, variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 2,059 dan variabel Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (X3) sebesar 1,976, yang dimana lebih kecil dari 10. Kemudian nilai *tolerance* variabel desentralisasi sebesar 0,873, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,486 dan sistem akuntansi manajemen sebesar 0,506, yang dimana lebih besar dari 0,1. maka bisa disimpulkan bahwa tiga variabel bebas tersebut tidak ada gejala multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan guna mencari tahu ketika terjadinya ketidaksamaan varian dan residual suatu pandangan ke pandangan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas maka dilakukan dengan cara mengamati grafik *scatter plot* yang ada pada SPSS. Pola titik-titik yang menyebar pada grafik *scatter plot* dapat dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Dibawah ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas :



Gambar 4.2 Grafik *Scatter Plot*

Dilihat dari gambar 4.2 pada uji heteroskedastisitas di atas menyatakan grafik *scatter plot* menghasilkan pola dengan titik-titik yang tersebar disekitar nol atau dengan kata lain titik-titik yang ada pada grafik tidak tersusun seperti adanya pola yang terbentuk. Maka dari itu pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan apabila jumlah variabel independennya berjumlah 2 atau lebih. Analisis regresi linear berganda digunakan guna mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Dibawah ini adalah hasil dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	T hitung	Sig.
(Constant)	4.548	1.480	0.151
Desentralisasi	0.427	.2.772	0.011
Gaya Kepemimpinan	0.244	0.938	0.357
Informasi SAM	0.157	0.471	0.642

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,548 + 0,427X_1 + 0,244X_2 + 0,157X_3 + e$$

Berdasarkan dari persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasi bahwa konstanta (α) sebesar 4,548, nilai konstanta yang positif menunjukkan bahwa hubungan kinerja manajerial (Y) PT Bankaltimtara dengan desentralisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan informasi sistem akuntansi manajemen (X3) adalah positif. Apabila variabel independen mengalami penambahan 1 nilai, maka variabel kinerja juga akan meningkat nilainya.

Nilai koefisien regresi adalah 0,427 yang menyatakan bahwa setiap terdapat penambahan satu nilai variabel desentralisasi (X1) juga akan meningkatkan kinerja manajerial (Y). Dan apabila nilai koefisien regresi 0,244 maka dinyatakan ketika tambahan satu nilai variabel gaya kepemimpinan (X2) maka juga dapat meningkatkan nilai variabel kinerja manajerial (Y). sedangkan apabila nilai koefisien regresi 0,157

maka dinyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel informasi sistem akuntansi manajemen (X3) jadi variabel kinerja manajerial (Y) juga meningkat.

4.6.1 Uji Kelayakan Model

- a. Koefisien korelasi dipakai untuk melihat kuatnya hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen untuk mendeskripsikan variabel dependen.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
0.615 ^a	0.379	0.307	2.502

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Dari tabel 4.17 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi (R) desentralisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial sebesar 0,615. Maka dari itu terdapat tingkat keeratan hubungan variabel independen dengan variabel dependen dengan daya tarik kuat, sesuai dengan pedoman nilai interpretasi korelasi berada pada rentang 0,600-0,799 yang diartikan bahwa tingkat hubungan variabel independen dengan variabel dependen termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

2. Nilai koefisien determinasi (R^2) terlihat dengan hasil angka sebesar 0,379 atau 37,9%, yang dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel desentralisasi, gaya kepemimpinan dan informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara. Dan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

b. Hasil Uji F

Uji F dipakai untuk menguji bagaimana pengaruh semua variabel independen ketika bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dibawah adalah hasil dari uji F pada penelitian ini :

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	99.152	3	33.051	5.281	0.006 ^b
Residual	162.715	26	6.258		
Total	261.867	29			

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh desentralisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan informasi sistem akuntansi manajemen (X3) terhadap variabel kinerja manajerial (Y) adalah $0,006 < 0,05$ dan $f_{hitung} 5,281 > f_{tabel} 2,96$. Maka dari itu telah dibuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang dimana artinya terdapat pengaruh desentralisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan sistem akuntansi manajemen (X3) terhadap kinerja manajerial (Y).

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji t

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4.548	3.072		1.480	0.151
Desentralisasi	0.427	0.157	0.450	2.722	0.011
Gaya Kepemimpinan	0.244	0.260	0.208	0.938	0.357
Informasi SAM	0.157	0.333	0.102	0.471	0.642

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diatas terlihat bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa :

1. Nilai signifikansi pengaruh desentralisasi (X1) terhadap kinerja manajerial (Y) adalah $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,722 > t_{tabel} 2,055$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial secara signifikan pada PT Bankaltimtara.
2. Nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja manajerial (Y) adalah $0,357 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,938 < t_{tabel} 2,055$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara.
3. Nilai signifikansi Informasi sistem akuntansi manajemen (X3) terhadap kinerja manajerial (Y) adalah $0,642 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,471 < t_{tabel} 2,055$ maka H_0

diterima dan H_1 ditolak. Artinya informasi sistem akuntansi manajemen terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Desentralisasi (X1) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini ialah desentralisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dari hasil tersebut telah menunjukkan bahwa semakin meningkatnya desentralisasi pimpinan serta karyawan maka akan meningkat pula kinerja manajerial PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara. Ketika indikator yang ada pada desentralisasi yaitu perencanaan, pengalokasian anggaran, pengambilan keputusan dan motivasi telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja manajerial PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara.

Dengan hasil penelitian desentralisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial, maka hasil ini telah didukung oleh teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori kontijensi yang dimana teori kontijensi telah menyatakan variabel dan faktor yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan harus terdapat kecocokan dan kesamaan serta kesesuaian antara satu dengan yang lain (Wijaya, 2021).

Desentralisasi akan sangat baik ketika berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada suatu organisasi, dari fenomena permasalahan yang telah terjadi sebelumnya pada

Bankaltimtara KC Sangatta Utara yaitu mengenai kinerja perusahaan yang tidak stabil dan terhambatnya banyak jadwal pekerjaan, maka desentralisasi ini sangat penting bagi peningkatan kinerja manajerial pada Bankaltimtara KC Sangatta Utara.

Pada penelitian ini disimpulkan bahwa pada Bankaltimtara KC Sangatta Utara telah memberikan hasil positif terhadap pendelegasian wewenang dari manajemen pusat kepada manajemen dibawahnya dengan menggunakan beberapa faktor dari indikator desentralisasi seperti perencanaan dan pengambilan keputusan. Dengan dilakukannya kegiatan tersebut dapat membantu permasalahan yang sebelumnya terjadi pada Bankaltimtara KC Sangatta Utara.

Dengan hasil penelitian, desentralisasi telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara, maka hasil penelitian ini telah didukung dan di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti sebelumnya oleh (Senduk et al., 2017) yang dimana hasil penelitian tersebut telah menyatakan bahwa desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.

4.8.2 Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini ialah gaya kepemimpinan (X2) terbukti tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara. Maka bisa disimpulkan bahwa indikator pada gaya kepemimpinan

tidak akan memiliki pengaruh kepada kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara dan hipotesis kedua ditolak.

Dari hasil tersebut telah menunjukkan bahwa semakin meningkatnya indikator gaya kepemimpinan karyawan dan pimpinan tidak akan berpengaruh pada peningkatan kinerja manajerial PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara. Jika indikator gaya kepemimpinan seperti *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating* terpenuhi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara.

Dengan hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan, maka hasil ini dapat sejalan dengan teori kontijensi yang dimana telah dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu situasi yang berarti suatu keadaan atau situasional yang diinginkan untuk tuntutan serta penerapan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan disesuaikan dengan masing – masing situasi yang berbeda, sehingga dalam situasi yang berbeda maka gaya kepemimpinan yang diterapkan juga akan berbeda (Vidal et al., 2017). Pada penelitian ini tidak mendukung adanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dikarenakan tidak semua organisasi memiliki seorang pimpinan yang gaya kepemimpinannya sama, sehingga dapat dikatakan bersifat situasional.

Indikator seperti mengarahkan, saling berperan, dan pendelegasian tidak berpengaruh dengan peningkatan kinerja manajerial pada Bankaltimtara KC Sangatta Utara. Tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial

akan dapat di mengerti ketika meninjau kembali bahwa adanya kepemimpinan sebagai apapun tidak bisa mendorong setiap organisasi jika dari sistem yang ada dan telah dilakukan tidak bisa memberi dasar atau bahkan membatasi daya cipta seorang pimpinan (Nugroho, 2018).

Dari hasil penelitian ini gaya kepemimpinan telah terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT bankaltimtara KC Sangatta Utara. Hasil penelitian ini didukung dan juga telah sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang sebelumnya diteliti oleh (Ramadhini et al., 2019) yang dimana hasil pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

4.8.3 Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (X3) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini ialah informasi sistem akuntansi manajemen (X3) terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara. bisa dapat disimpulkan bahwa indikator pengukuran informasi sistem akuntansi manajemen terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara dan hipotesis ketiga ditolak.

Dari hasil tersebut telah menyatakan jika semakin meningkatnya informasi sistem akuntansi manajemen tidak akan berpengaruh pada peningkatan kinerja

manajerial PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara. Jika indikator informasi sistem akuntansi manajemen seperti *broadscope, timeline, aggregation, dan integration* terpenuhi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara.

Dengan hasil dari penelitian bahwa informasi sistem akuntansi manajemen terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial maka hasil ini dapat didukung oleh teori yang ada pada kontijensi, yang dimana teori kontijensi menyebutkan bahwa pada akuntansi manajemen didasarkan premis bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi pada setiap keadaan yang ada, tetapi sistem akuntansi manajemen tersebut tergantung pada faktor-faktor situasional yang ada pada organisasi (Paylosa, 2014).

Tidak berpengaruhnya informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada penelitian ini juga disebabkan dari faktor objek yang digunakan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian lainnya. Objek pada penelitian ini menggunakan perusahaan perbankan daerah saja tepatnya pada kalimantan timur sangatta utara , yang dimana dari tujuan dan pencapaian dan informasi perusahaan ini sudah pasti berbeda dengan perusahaan yang lebih besar dan tersebar luas pada tiap-tiap daerah di Indonesia.

Dari hasil penelitian informasi sistem akuntansi manajemen terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT bankaltimtara KC Sangatta

Utara. Hal sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sigilipu, 2013) yang telah membuktikan bahwa informasi sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang telah diteliti pada perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan dan juga penjelasan yang ada pada bab sebelumnya, maka dibawah ini telah disimpulkan sebagai berikut.

1. Pada penelitian ini telah menunjukkan pengaruh oleh desentralisasi terhadap kinerja manajerial berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang diperoleh dan artinya bahwa semakin tinggi tingkat desentralisasi pimpinan dan karyawan PT Bankaltimtara KC Sangatta Utara maka akan semakin meningkat kinerja manajerialnya, karena desentralisasi dapat mempermudah pengumpulan data serta pemanfaat informasi dan dapat meningkatkan daya saing.
2. Pada penelitian ini telah dihasilkan bahwa gaya kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang diartikan bahwa semakin meningkatnya gaya kepemimpinan PT Bankaltimtara KC sangatta utara maka tidak akan memberi pengaruh terhadap kinerja manajerialnya.
3. Pada penelitian ini telah menghasilkan bahwa informasi sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, yang dapat diartikan bahwa semakin terpenuhinya informasi sistem akuntansi manajemen PT Bankaltimtara KC sangatta utara maka tidak akan memberi pengaruh terhadap kinerja manajerialnya.

5.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian ini dan kesimpulan yang ada sebelumnya, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian ulang tentang kinerja manajerial dengan menggunakan variabel independen yang tidak digunakan atau yang lain daripada variabel independen di penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan perluasan pada objek penelitian dan tidak hanya melakukan penelitian pada perusahaan perbankan yang ada di sangatta utara tetapi diperluas untuk membandingkan dengan beberapa kabupaten atau kota se Kalimantan timur lainnya.
3. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial maka diharapkan dan disarankan agar perusahaan dapat memperhatikan kembali untuk faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja manajerial pada Bankaltimtara KC Sangatta Utara.
4. Pada penelitian ini informasi sistem akuntansi manajemen terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial maka diharapkan dan disarankan agar perusahaan dapat memperhatikan kembali mengenai kebijakan informasi sistem akuntansi manajemen yang sudah diterapkan agar selanjutnya dapat memebantu untuk meningkatnya kinerja manajerial bankaltimtara KC Sangatta Utara.

5. Disarankan untuk perusahaan agar tetap selalu mempertahankan prestasi kerja perusahaan, agar bisa terus maju bersaing pada dunia bisnis global yang saat ini daya saingnya sangat meningkat. Dengan adanya desentralisasi yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja manajerial maka dapat membantu keefektifan pengambilan keputusan manajerial pada Bankaltimtara KC Sangatta Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Addiansyah, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Eksplanatif Kuantitatif Pada CV. Putra Nugraha Sentosa *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 6–7. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/53192>
- Amertadewi, T. I. M., & Dwirandra, A. A. N. B. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 4(3), 550–566.
- Chenall, R. ., & D, M. (1986). The Impact Of Structure, Environment, And Interdependence On The Perceived Usefulness Of Management Accounting System. *Accounting Review*.
- Febrianti, R., & Fitri, Y. (2020). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumn Di Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 5(2), 257–269. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v5i2.15561>
- Frestilia, N. (2013). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 1(1), 1–10.
- Gani, I., & Amalia, S. (2014). *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Andi Yogyakarta.
- Habibie, M. (2018). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Marajasa Kabupaten Aceh Utara*. <http://repositori.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/2251>
- Hammad, S. A., Jusoh, R., & Ghozali, I. (2013). Decentralization, perceived environmental uncertainty, managerial performance and management accounting system information in Egyptian hospitals. *International Journal of Accounting and Information Management*, 21(4), 314–330. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-02-2012-0005>
- Harrison, C. (2020). Contingency Leadership Theory. *Traditional Paradigms of Leadership*, 1(1), 76–87. https://doi.org/10.1007/978-3-030-40805-3_3
- Lawrance, & Lorsch. (1967). Organizational design: A contingency approach. A model for organic management design. *Business Horizons*, 16(2), 59–68. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(73\)80011-4](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(73)80011-4)

- Mahabbah. (2021). Pengaruh Karakteristik Informasi dari Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Wilayah Kota Medan. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Mowen, M. M., Hansen, D. R., & Heitger, L. (2017). *Dasar - Dasar Akuntansi Manajerial*.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Paylosa, F. (2014). Pengaruh Strategi Bisnis dan Desentralisasi Terhadap Hubungan Antara Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi FE Universitas Negeri Padang, Volume 9*,(1), 1–20.
- Putra, S. B., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–13. <http://eprints.undip.ac.id/45389/%0Ahttp://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rahayu, M. (2013). Pengaruh Intensitas Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Intervening. *Akuntansi*, 1(No. 1).
- Ramadhini, A. S., Ritonga, K., & Taufik, T. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada OPD Provinsi Riau). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(1), 23–37.
- Randi. (2018). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus PT.Charoen Pokphand Indonesia, TBK). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Senduk, J. M., Ilat, V., & Tirayoh, V. (2017). Pengaruh Desentralisasi, Strategi Bisnis Dan Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Bank Mandiri Di Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01), 73–82. <https://doi.org/10.32400/gc.12.01.17139.2017>
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem. *Jurnal EMBA*, 1(3), 239–247.
- Sodikin. (2015). *Akuntansi Manajemen*. UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, D., & Devie. (2013). Pengaruh Budgeting Participation terhadap Managarial

- Performance Pada Sektor Manufaktur. *Business Accounting Review*, 1(2), 151–160.
- Vidal, G. G., Campdesuñer, R. P., Rodríguez, A. S., & Vivar, R. M. (2017). Contingency theory to study leadership styles of small businesses owner-managers at Santo Domingo, Ecuador. *International Journal of Engineering Business Management*, 9, 1–11. <https://doi.org/10.1177/1847979017743172>
- Wijaya, H. (2021). The Pengaruh Desentralisasi Dan Ketidakpastian Tugas Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening. *JAK (Jurnal Akuntansi) : Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(1), 122–141. <https://doi.org/10.30656/jak.v8i1.2883>
- Wulandari, D. E., & Riharjo, I. B. (2016). Pengaruh Penganggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*, 5(4), 1–21.
- Yudha, D. M. A. K., Made Gede Wirakusuma, & Rasmini, N. K. (2016). Pengaruh desentralisasi fiskal pada pertumbuhan ekonomi dengan moderasi akuntabilitas pelaporan keuangan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 2461–2490.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH DESENTRALISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMANFAATAN INFORMASI SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA BANKALTIMTARA KC SANGATTA UTARA

Responden Yth

Saya adalah mahasiswi jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman. Kini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir, maka dari itu untuk Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Tidak ada ketentuan jawaban benar atau salah sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas anda akan dirahasiakan, dan jawaban anda tidak akan dipublikasikan. Atas waktu yang telah anda luangkan saya ucapkan banyak terima kasih.

I. Identitas Responden

Isilah kotak pada item dibawah ini dengan memberi tanda centang (v)

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Pria

Wanita

Usia : <30 Tahun >30 Tahun

Pendidikan Terakhir : D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1-5 Tahun
 5-10Tahun
 > 10 Tahun

Cara Pengisian Kuesioner :

Anda hanya perlu memberikan tanda centang (v) pada *table* yang sudah tersedia pilihan jawaban. Hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaan yang telah disediakan. Skor jawaban 1 sampai dengan 5.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

1) Desentralisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Mempunyai wewenang dalam menentukan dana pengeluaran bagi karyawan. Dan memiliki wewenang untuk melihat laporan dana masuk juga keluar. (Perencanaan/Pengalokasian anggaran)					
2	Mempunyai wewenang dalam hal penerimaan atau pemecatan pegawai, serta nominal gaji pegawai. (Pengambilan Keputusan)					
3	Mendapatkan wewenang dalam pengembangan jasa atau penawaran baru. (Motivasi)					

2) Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan menggunakan saran dan pendapat dari bawahan tetapi pimpinan tetap menentukan keputusan. (<i>Telling</i>)					
2	Pimpinan selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah – masalah yang terkait dengan pekerjaan. (<i>Selling</i>)					
3	Pimpinan anda ketika memberikan tugas akan ikut serta berdiskusi dengan anda. (<i>Participating</i>)					
4	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat hasil pekerjaannya. (<i>Delegating</i>)					

3) Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Informasi mengenai informasi produktivitas seperti ketidakhadiran karyawan, layanan konsumen selalu tersedia bagi Bapak/Ibu. (<i>Broad Scope</i>)					
2	Informasi yang anda minta mengenai target bulanan, laporan keuangan dapat tersedia dengan segera/cepat. (<i>Timeline</i>)					
3	Informasi mengenai analisis kebijakan kredit selalu tersedia bagi Bapak/Ibu. (<i>Aggregation</i>)					
4	Informasi mengenai pengaruh dan keputusan individu terhadap bagian yang menjadi tanggung jawab anda selalu tersedia bagi Bapak/Ibu. (<i>Integration</i>)					

4) Kinerja Manajerial

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mempersiapkan informasi dalam bentuk laporan-laporan, catatan, dan analisa pekerjaan untuk mengukur hasil pelaksanaannya. (<i>Perencanaan/Planning</i>)					
2	Melakukan penempatan dan mutasi terhadap pegawai. (<i>Pengorganisasian/Organizing</i>)					
3	Melakukan pengarahan kepada karyawan sebelum kegiatan perusahaan baik dalam kegiatan lapangan atau kegiatan lainnya. (<i>Pengarahan</i>)					
4	Meningkatkan komunikasi dengan pegawai dibagian bidang yang lain, seperti bagian kredit. (<i>Pengawasan</i>)					

5) Pernyataan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tidak memiliki wewenang dalam menentukan dana pengeluaran bagi karyawan.					
2	Pimpinan tidak pernah memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah – masalah yang terkait dengan pekerjaan.					
3	Tidak pernah menerima informasi mengenai target bulanan, laporan keuangan dapat tersedia dengan segera/cepat.					
4	Tidak dapat melakukan penempatan dan mutasi terhadap karyawan.					
5	Tidak memiliki wewenang untuk melihat laporan dana masuk dan keluar					

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	X1			X2				X3				Y			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Wanita	>30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Pria	<30	3	2	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4	5
Pria	>30	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5
Wanita	>30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Wanita	>30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pria	>30	2	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Wanita	<30	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4
Pria	>30	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
Wanita	<30	1	1	1	3	4	4	2	5	4	4	3	4	2	3	4
Pria	>30	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4
Wanita	>30	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Pria	<30	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pria	<30	2	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	1	1	1
Pria	>30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	1	4	4
Wanita	<30	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
Wanita	<30	2	1	2	5	5	5	4	5	4	4	3	4	1	4	4
Pria	<30	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4
Wanita	>30	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5
Wanita	>30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5
Wanita	>30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Wanita	>30	2	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4
Pria	>30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2
Pria	<30	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5
Pria	<30	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	2
Wanita	>30	1	1	1	4	4	4	3	4	3	4	4	2	1	1	3
Pria	<30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
Pria	<30	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	1	4	5
Pria	<30	1	2	4	4	3	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2
Pria	<30	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
Pria	<30	2	1	3	1	1	2	4	1	1	4	4	3	4	3	4

Lampiran 3 Uji Validitas Data

Uji Validitas Desentralisasi

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Desentralisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.744**	.616**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.744**	1	.702**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.616**	.702**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Desentralisasi	Pearson Correlation	.894**	.920**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

		Correlations				Gaya_Kepemim pinan
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
X2.1	Pearson Correlation	1	.343	.407*	.046	.655**
	Sig. (2-tailed)		.064	.026	.811	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.343	1	.702**	.438*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.064		.000	.016	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.407*	.702**	1	.575**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.046	.438*	.575**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)					
	N	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.811	.016	.001		.000
	N	30	30	30	30	30
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.655**	.821**	.870**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Infor_Sistem_Ak untansi_Manaje men
X3.1	Pearson Correlation	1	.616**	.278	.016	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.136	.934	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.616**	1	.126	.063	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.508	.742	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.278	.126	1	.323	.665**
	Sig. (2-tailed)	.136	.508		.082	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.016	.063	.323	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.934	.742	.082		.003
	N	30	30	30	30	30
Infor_Sistem_Akuntansi_ Manajemen	Pearson Correlation	.733**	.691**	.665**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30

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

Uji Validitas Kinerja Manajerial

		Correlations				Kinerja_Manajerial
		Y1	Y2	Y3	Y4	ial
Y1	Pearson Correlation	1	.383*	.365*	.195	.635**
	Sig. (2-tailed)		.037	.047	.303	.000
	N	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.383*	1	.416*	.308	.782**
	Sig. (2-tailed)	.037		.022	.098	.000
	N	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.365*	.416*	1	.488**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.047	.022		.006	.000
	N	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.195	.308	.488**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.303	.098	.006		.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja_Manajerial	Pearson Correlation	.635**	.782**	.776**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4 Uji Reabilitas

Desentralisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	3

Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	4

Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.556	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	3

Kinerja manajerial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	4

Lampiran 5 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Desentralisasi	30	3	14	9.13	3.170
Gaya Kepemimpinan	30	8	20	15.63	2.566
Informasi SAM	30	9	19	15.50	2.097
Kinerja Manajerial	30	7	19	14.07	3.005
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	4.548	3.072		1.480	.151			
Desentralisasi	.427	.157	.450	2.722	.011	.873	1.145	
Gaya Kepemimpinan	.244	.260	.208	.938	.357	.486	2.059	
Informasi SAM	.157	.333	.102	.471	.642	.506	1.976	

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36872404
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.089
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

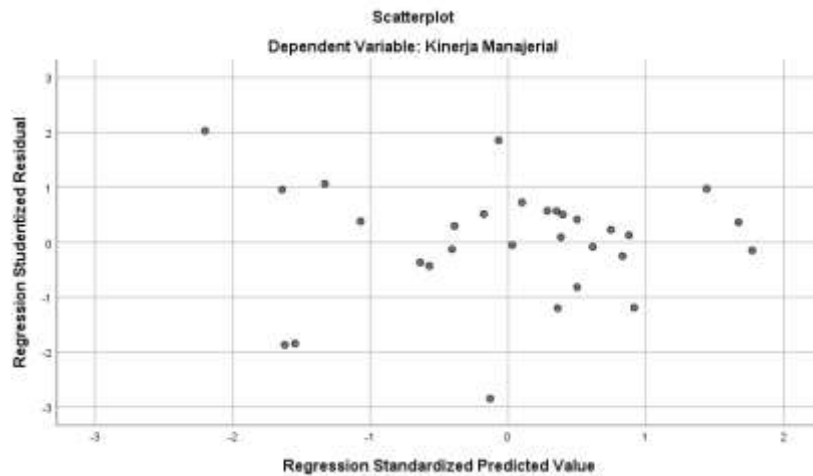
Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.548	3.072		1.480	.151		
Desentralisasi	.427	.157	.450	2.722	.011	.873	1.145
Gaya Kepemimpinan	.244	.260	.208	.938	.357	.486	2.059
Informasi SAM	.157	.333	.102	.471	.642	.506	1.976

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.307	2.502

a. Predictors: (Constant), Informasi SAM, Desentralisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Lampiran 9 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.152	3	33.051	5.281	.006 ^b
	Residual	162.715	26	6.258		
	Total	261.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Informasi SAM, Desentralisasi, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 10 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.548	3.072		1.480	.151
	Desentralisasi	.427	.157	.450	2.722	.011
	Gaya Kepemimpinan	.244	.260	.208	.938	.357
	Informasi SAM	.157	.333	.102	.471	.642

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial