

SKRIPSI

**PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM AKUNTANSI
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SULSELBAR)**

**ST. MUSLIMAH.S
105730408913**



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

**PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM AKUNTANSI
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SULSELBAR)**

**ST. MUSLIMAH.S
105730408913**

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan Akuntansi*

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN AKUNTANSI

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. (0411) 866 972 Fax (0411) 8655588 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi
Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus
Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar
Nama Mahasiswa : St. Muslimah S
No. Stambuk : 105730 4089 13
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Akuntansi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, 07 Oktobe pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

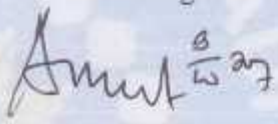
Makassar, Juli 2017

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Muchran BL. SE., M.Si
NIDN : 0024085601

Pembimbing II


Amran, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN : 0915116902

Mengetahui:

Dekan


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078

Ketua Jurusan


Ismail Badollahi, SE., M.Si., Ak., CA
NIDN: 0915058801

HALAMAN PENGESAHAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN AKUNTANSI
Il. Sultan Alauddin No. 259 Telp. (0411) 866 972 Fax (0411) 8655588 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama ST. MUSLIMAH S, Nim 105730408913 ini telah diperiksa dan diterima oleh panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : Tahun 1439 H/ 2017 M dan Telah Dipertahankan di depan Penguji pada Hari Sabtu, 07 Oktober 2017 M. Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Muharram 1439 H

Makassar,

07 Oktober 2017 M

Panitia Ujian :

1. Pengawas Umum : Dr. Il. Abd.Rahman Rahim, SE., MM

(Rektor Unismuh Makassar)


.....

2. Ketua : Ismail Rasulong SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



3. Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda., MM

(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi)



4. Penguji:

a. DR. Hj. Ruliaty, MM



b. Muchriana Muchran, SE., M.Si., Ak., CA

.....

c. Samsul Rizal, SE., MM



d. Muttiarni, SE., M.Si

.....

Motto

Yakin, Ikhlas dan Istiqomah

Berangkat dengan penuh keyakinan

Berjalan dengan penuh keikhlasan

dan Istiqomah dalam menghadapi cobaan

”Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah kepada Tuhanmu. (Q.S Al Insyirah : 6-8)”

Jadilah seperti karang di lautan yang selalu kuat meskipun terus dihantam ombak dan lakukanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan juga untuk orang lain, karena hidup tidak abadi.

Bersabar, Berusaha, dan Bersyukur

#Bersabar dalam berusaha

#Berusaha dengan tekun dan pantang menyerah

#dan Bersyukur atas apa yang telah diperoleh

Allah meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan diantara kamu beberapa derajat

Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen bersama untuk menyelesaikannya.

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah: 153)

Kupersembahkan karya ini untuk kedua orang tuaku kakak dan adikku tercinta sebagai tanda hormat dan baktiku atas segala doa dan pengorbanan yang diberikan selama ini

ABSTRAK

ST MUSLIMAH 2017, Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem AkuntansiManajemen Terhadap Kinerja Manajerial Studi Kasus Pada PT PLN(Persero) Kota Makassar, (Pembimbing I Amran dan Pembimbing II Muchran BL)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT PLN (Persero) Kota Makassar secara parsial serta menganalisis pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT PLN (Persero) Kota Makassar secara simultan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, uji regresi berganda, uji asumsi klasik, uji f dan uji t. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan yakni dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuisisioner pada karyawan PT PLN (Persero) Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja manajerial pada PT PLN (Persero) Kota Makassar. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung desentralisasi sebesar 3,602 dan nilai t hitung sistem akuntansi manajemen sebesar 2,477 lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,679. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 13,307 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20.

***Kata Kunci:* Desentralisasi, Sistem Akuntansi Manajemen, Kinerja Manajerial.**

ABSTRACT

ST MUSLIMAH 2017, Effect of Decentralization and Accounting System Management to Managerial Performance Case Study At PT PLN (Persero) Makassar City, (Advisor I Amran and Advisor II Muchran BL)

This study aims to analyze the effect of decentralization and management accounting system on managerial performance in PT PLN (Persero) Makassar city partially and analyze the effect of decentralization and management accounting system on managerial performance at PT PLN (Persero) Makassar City simultaneously. Data analysis method used is descriptive analysis method, multiple regression test, classical assumption test, f test and t test. Data collection techniques used are field research that is by conducting interviews and distributing questionnaires to employees of PT PLN (Persero) Makassar. The results showed that the decentralization and management accounting system partially and simultaneously affect the managerial performance at PT PLN (Persero) Makassar. Based on the results of t test shows the value of t arithmetic decentralization of 3.602 and the value of t arithmetic accounting management system of 2.477 is greater than t table that is equal to 1.679. F test results show F arithmetic of 13.307 is greater than F table of 3.20.

Keywords: Decentralization, Management Accounting System, Managerial Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu ‘Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya atas nikmat iman, kesehatan dan kebahagiaan. Tak lupa salam dan shalawat kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah hadir sebagai pencerah ummat-Nya. Sehingga, peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar** ”.

Skripsi ini disusun dalam upaya memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana pada Jurusan Akuntansi Program Studi S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulisan Skripsi ini dapat terwujud atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah lulus ikhlas memberikan sumbangan berupa pikiran, motivasi dan nasehat. Untuk semua itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

Kedua orang tua penulis, Ibunda tercinta Nuraeni dan Ayahanda Abd. Salam yang telah membesarkan dan mendidik penulis secara ikhlas serta memberikan motivasi dan doa yang tiada henti-hentinya. Serta saudara saudariku dan keluarga besar yang tak pernah berhenti mendoakan kemudahan dan

keberhasilan penulis dan memberikan semangat dan motivasi selama proses perkuliahan dan kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dan ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Badollahi, SE, M.Si, Ak, CA. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM dan Bapak Abd Abd Salam HB, SE, M.Si, Ak, CA . Selaku Penasehat Akademik atas segala bimbingannya selama ini.
5. Bapak Dr. H. Muchran BL, SE, MS dan Bapak Amran, SE, M.Ak. Ak.CA, selaku pembimbing I dan pembimbing II ditengah kesibukan yang begitu padat selaku tenaga pengajar dan kesibukan dalam keluarga dan berbagai kesibukan lainnya tapi beliau masih sempat meluangkan waktunya untuk membimbing penulis secara intensif, mengoreksi naskah skripsi serta mendorong agar penulis dapat menyelesaikan studi dengan cepat. Penghargaan yang sangat tinggi kepada beliau atas keteladanan yang diberikan baik sebagai pribadi maupun sebagai pembimbing.
6. Seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan banyak tambahan pengetahuan, motivasi, bimbingan, dan arahnya selama penulis menjalankan proses perkuliahan.

7. Pimpinan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang telah memberikan bantuan dalam memperoleh data yang dibutuhkan oleh penulis
8. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku Rosdiana SE, Islamiyah Iskandar SE, Diana Darwis, Fahrismi, Bambang, Baso Pahri, Hasmiati, Aurora, dan semua teman kelas AK 2- 13 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan banyak dukungan moril, motivasi dan membantu selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman BPH dan Pimpinan komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan motivasi dan dukungannya selama ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi semua pihak dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak – pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Amin.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khaerat

Makassar, Juli 2017
Penulis

St. Muslimah. S

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS 8	
A. Tinjauan Pustaka	8
1. Teori Kontijensi	8
2. Desentralisasi	10
3. Sistem Akuntansi Manajemen	15
4. Kinerja Manajerial	21
5. Penelitian Terdahulu	27

B.	Kerangka Pikir	30
C.	Hipotesis	33
BAB III	Metode Penelitian.....	34
A.	Lokasi Dan Waktu penelitian.....	34
B.	Jenis dan Sumber Data.....	34
C.	Populasi dan Sampel	35
D.	Tehnik Pengumpulan Data.....	36
E.	Metode Analisis Data	37
F.	Defenisi Operasional	45
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	47
A.	Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	47
B.	Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	50
C.	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	50
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A.	Analisis Data	61
B.	Analisis Inferensial	63
C.	Hasil Penelitian	71
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	76
A.	Kesimpulan	75
B.	Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Deskriptif Desentralisasi	61
Tabel 5.2	Deskriptif Sistem Akuntansi Manajemen	62
Tabel 5.3	Deskripsi Kinerja Manajerial	62
Tabel 5.4	Analisis Regresi	63
Tabel 5.5	Uji Normalitas.....	65
Tabel 5.6	Uji Multikolinearitas	66
Tabel 5.7	Uji Heterokedastistas <i>Glesier</i>	68
Tabel 5.8	Uji F atau Uji Simultan	69
Tabel 5.9	Uji t	70
Tabel 5.10	Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51
Gambar 5.1 Grafik P-Plot Normalitas	65
Gambar 5.2 Grafik Scatterplot	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aktivitas perusahaan atau organisasi yang sedang berjalan akan selalu dihadapkan pada permasalahan yang menyangkut tentang kinerja. Bagi organisasi kinerja merupakan salah satu faktor penentu yang sangat penting dalam organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang, sehingga hampir semua organisasi menggunakan kinerja untuk mengukur kemampuan, keberhasilan dan kegagalan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, untuk pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Bagi organisasi kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dijalannya. Komitmen seseorang dalam organisasi dapat menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional perlu dimiliki dan ditumbuhkan kepada setiap orang dalam organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi tersebut dapat menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja manajerial merupakan sebuah kinerja individu dari anggota organisasi dalam kegiatan kegiatan manajemen, seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu

organisasi, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial dapat meningkatkan pula kinerja organisasi secara keseluruhan.

Setiap manajer dalam perusahaan berfungsi menggerakkan orang lain untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan dari perusahaan itu seperti yang telah ditetapkan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, salah satunya akan membutuhkan informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat untuk merencanakan anggaran serta sebagai umpan balik untuk memperbaiki kinerja badan usaha, khususnya manajerial. Informasi akuntansi manajemen sebagai salah satu produk akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai aktivitas sebagai perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Dengan adanya informasi juga akan meningkatkan kemampuan manajer untuk memahami keadaan lingkungan yang sebenarnya dan berfungsi pula didalam mengidentifikasi aktivitas yang relevan.

Karakteristik informasi yang bermanfaat berdasarkan persepsi para manajer sebagai pengambil keputusan di kategorikan dalam empat sifat yaitu *broad scope*, *timeliness*, *agregasi*, dan informasi integritas Chenhall dan Morris (1998:146). Karakteristik informasi yang tersedia didalam organisasi akan menjadi efektif apabila mendukung pengguna informasi atau pengambilan keputusan. Secara umum, pengelolaan kewenangan dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi desentralisasi dan desentralisasi. Sentralisasi merupakan pengelolaan kewenangan secara terpusat, sementara desentralisasi itu sendiri yaitu pendelegasian wewenang dari manajemen puncak terhadap

bawahan- bawahannya. Pengelolaan kewenangan secara desentralisasi diharapkan bahwa keputusan dapat diambil dengan cepat sehingga tidak mengganggu terhadap operasional perusahaan. Selain itu dengan adanya desentralisasi maka keputusan dapat diambil oleh satu pihak sehingga tidak terjadi keracunan dalam pengambilan keputusan. Perbedaan tingkat desentralisasi akan menyebabkan perbedaan kebutuhan informasi, sehingga menyebabkan perlunya mempertimbangkan suatu keselarasan antara tingkat desentralisasi dengan ketersediaan karakteristik sistem akuntansi manajemen. Apabila perusahaan memiliki tingkat desentralisasi tinggi perlu didukung pula dengan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen yang andal. Untuk itu diperlukan kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuatan keputusan yang akan mendukung kualitas keputusan yang diambil.

Pada tataran konsep desentralisasi para manajer memiliki peran yang lebih besar dan lebih bertanggung jawab terhadap aktivitas unit kerja yang dipimpinnya, sehingga manajer akan membutuhkan informasi yang berkualitas serta relevan guna mendukung kualitas keputusan. Konsekuensinya mereka membutuhkan karakteristik sistem akuntansi manajemen yang andal agar dapat menyediakan kebutuhan informasi yang tepat waktu dan relevan dalam pembuatan kebijakan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dengan mendasarkan pada fungsi - fungsi manajemen seperti perencanaan, investigasi, kordinasi, evaluasi, supervise, pemilihan staf dan perwakilan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial. Sebab kinerja manajerial dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan yang menentukan individu untuk berperilaku dan

faktor eksternal yang diberikan oleh perusahaan untuk mengarahkan perilaku individu seperti desentralisasi dan karakteristik informasi akuntansi manajemen.

Penilaian kinerja merupakan penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja berarti penilaian atas perilaku manajer dalam melaksanakan beban yang mereka mainkan dalam organisasi secara efektif dan efisien.

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang merupakan perusahaan listrik yang mengurus segala kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar mengalami ketidakstabilan pendapatan, hal ini disebabkan karena penurunan kinerja manajerial, kurangnya pengembangan ketrampilan, Kualitas produk yang kian menurun dan biaya produksi yang masih tinggi. Selain itu, dalam kondisi lingkungan yang tidak pasti menjadikan perusahaan mengalami kesulitan dalam membuat perencanaan dan pengendalian akan menjadi lebih sulit dan menghadapi banyak masalah, karena kejadian- kejadian yang akan datang sulit untuk diprediksi. Akan tetapi ternyata dari hasil penelitian dan survei diperoleh hasil bahwa para manajer bergantung pada beragam ketrampilan dan melakukan aktivitas-aktivitas yang berbeda tergantung tingkat hirarki dan tanggung jawab mereka. Untuk dapat mengendalikan proses manajemennya maka diberikan pendelegasian wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepada manajer, sekaligus sering timbul konflik dalam penetapan anggaran serta tujuan yang ingin dicapai. Konflik ini disebabkan oleh ketidak selarasan antara tujuan yang ingin dicapai organisasi

dengan tujuan individu yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai keselarasan tujuan, dibutuhkan kinerja manajerial yang dapat memotivasi individu-individu yang terlibat dalam badan usaha untuk melaksanakan aktivitas selaras dengan badan usaha.

Struktur organisasi perusahaan, sentralisasi maupun desentralisasi juga akan mempengaruhi tingkat kebutuhan informasi yang disediakan. Informasi yang tersedia bagi manajemen perusahaan tidak semuanya diperlukan oleh masing-masing manajer puncak atau manajer yang lebih rendah, hal tersebut sangat tergantung pada kebutuhan akan informasi dan karakteristik dari informasi yang dibutuhkan manajemen tersebut. Setiap langkah dalam proses pengambilan keputusan, informasi yang dibutuhkan tentu saja merupakan informasi yang mempunyai karakteristik berdasarkan persepsi para manajer itu sendiri pada berbagai tingkatan manajerial di perusahaan.

Informasi akuntansi manajemen sebagai sub sistem kontrol dalam suatu organisasi akan selalu dihadapkan dengan sub sistem kontrol lainnya seperti desentralisasi, karena kedua sub sistem kontrol tersebut selalu ada dalam suatu organisasi. Tingkat desentralisasi tersebut juga akan mempengaruhi tingkat kebutuhan terhadap karakteristik informasi akuntansi manajemen.

Setiap organisasi perusahaan, membutuhkan informasi untuk mendukung keberhasilan sistem pengendalian organisasi serta membantu dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Informasi bernilai potensial karena informasi memberikan kontribusi langsung terhadap berbagai alternatif tindakan yang bisa dijadikan pertimbangan di dalam perencanaan, pengendalian dan pengambilan

keputusan. Informasi juga meningkatkan kemampuan manajer untuk memahami keadaan lingkungan eksternal dan informasi berfungsi pula dalam mengidentifikasi aktivitas yang relevan.

Mengingat pentingnya desentralisasi dan informasi sistem akuntansi manajemen dalam meningkatkan kinerja manajerial perusahaan maka penelitian ini mengambil judul tentang : **"Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial"**(studi kasus pada **PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar**).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah desentralisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?
2. Apakah sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?
3. Apakah desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menganalisis pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Kegunaan secara teoritik
 - a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan wahana latihan penegembangan kemampuan dalam bidang penelitian yang diperoleh di bangku kuliah.
 - b. Bagi civitas akademika, diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu bagi hasanah kepastakaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Kegunaan secara praktis

Membantu pihak-pihak yang berkepentingan, khususya bagi perusahaan di wilayah Makassar untuk meningkatkan kinerja manajerial yang berkenaan dengan desentralisasi serta karakteristik sistem akuntansi manajemen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Kontijensi

Penggunaan teori kontijensi untuk analisis sistem akuntansi manajemen telah lama menarik minat para peneliti. Pendekatan kontijensi pada akuntansi manajemen didasarkan pada premis 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. Para peneliti telah banyak menerapkan pendekatan kontijensi guna menganalisa serta mendesain sistem kontrol, khususnya pada bidang sistem akuntansi manajemen. Beberapa peneliti dalam bidang akuntansi manajemen melakukan pengujian untuk melihat variabel-variabel kontekstual seperti ketidakpastian lingkungan, *task uncertainty*, kompleksitas teknologi, strategi, *strategi uncertainty* dengan disain sistem informasi manajemen.

Pendekatan secara kontijensi banyak menarik minat para peneliti karena mereka ingin meneliti apakah tingkat keadaan sistem akuntansi manajemen itu selalu akan berpengaruh sama (terhadap kinerja) pada setiap kondisi atau tidak. Berdasarkan pada pendekatan kontijensi maka ada penentu lainnya yang akan saling berinteraksi, selaras dengan kondisi tertentu yang dihadapi. Berawal dari pendekatan kontijensi tersebut maka perbedaan tingkat desentralisasi juga memungkinkan terjadinya perbedaan pada kebutuhan informasi

akuntansi manajemen. Menurut Garrison dan Norren (2000) apabila organisasi tumbuh dengan partisipasi banyak orang, maka menjadi tidak mungkin seorang manajer puncak membuat keputusan-keputusan tentang segala hal. Sampai pada derajat tertentu, manajer-manajer harus mendelegasikan keputusan-keputusan kepada tingkat manajer yang lebih rendah dengan cara melakukan desentralisasi dan otorisasi.

Kondisi seperti sekarang ini yang sangat sulit untuk diramalkan sangat diperlukan adanya desentralisasi dengan derajat yang tinggi. Informasi dan struktur organisasi (desentralisasi) akan mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mengolah dan mengumpulkan informasi serta aliran informasi. Organisasi yang menganut sistem sentralisasi sebuah informasi mungkin hanya akan mengalir dan terpusat pada manajemen tingkat atas saja, namun pada organisasi yang menganut sistem desentralisasi informasi tersebut juga akan mengalir pada tingkatan manajemen yang lebih rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Nazarudin (1998) bahwa didalam lingkup organisasi desentralisasi, para manajer membutuhkan informasi yang lebih tepat waktu (timeliness) untuk merespon setiap kejadian dengan cepat, informasi broadscope (seperti : informasi non finansial, berorientasi pada masa yang akan datang) untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda-beda dari para manajer sehingga mereka dapat menunjukkan kompetensinya. Informasi agregasi juga dibutuhkan agar para manajer dapat menghemat waktu dalam menganalisa informasi-informasi yang tersedia untuk menentukan kebijakan dan menjadikan mereka juga akan lebih bertanggung jawab. Informasi-informasi yang bersifat terintegrasi akan membantu manajer

melihat secara terintegrasi setiap keputusan yang akan diambil dan mengarahkan para manajer untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Desentralisasi

a. Pengertian Desentralisasi

Perusahaan yang memiliki pusat pertanggung jawaban biasanya memiliki salah satu dari dua pendekatan pengambilan keputusan untuk mengelola kegiatan mereka yang kompleks dan beragam yaitu sentralisasi atau desentralisasi. Pengambilan keputusan sentralisasi (*centralized decision making*) berbagai keputusan dibuat pada jenjang manajer puncak dan manajer pada jenjang yang lebih rendah bertanggung jawab pada pengimplementasian. Sedangkan pada pengambilan keputusan desentralisasi (*decentralisation decision making*) memperbolehkan manajer pada jenjang yang lebih rendah membuat dan mengimplementasikan keputusan yang berkaitan dengan wilayah pertanggung jawaban mereka. Usaha untuk meningkatkan efisiensi secara keseluruhan banyak perusahaan memilih cara desentralisasi.

Garrison & Narren (2000) memberikan pengertian bahwa organisasi yang terdesentralisasi yaitu organisasi yang pembuatan keputusannya tidak diserahkan kepada beberapa eksekutif puncak tetapi diserahkan diseluruh organisasi, dengan manajer di berbagai tingkatan membuat keputusan keputusan penting yang berhubungan dengan lingkup tanggung jawab mereka. Desentralisasi hanyalah masalah tingkatan karena seluruh organisasi didesentralisasikan pada lingkup tertentu sejauh diperlukan.

Menurut Hansen & Mowen (2000) mengemukakan bahwa desentralisasi (*decentralization*) adalah praktek pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah. Esensi dari desentralisasi adalah kebebasan pengambilan keputusan. Suatu organisasi yang desentralisasi, manajer pada jenjang yang lebih rendah membuat dan mengimplementasikan keputusan, sedangkan dalam organisasi yang tersentralisasi, manajer pada jenjang yang lebih rendah hanya bertanggung jawab terhadap implementasi keputusan.

Setiap organisasi mempunyai struktur yang berbeda yang memberikan dasar bagi fungsi organisasi tersebut. Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada manajer. Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sejauh mana manajer yang lebih tinggi mengizinkan manajer yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen. Pendelegasian yang diberikan kepada manajer yang lebih rendah (*subordinate*) dalam otoritas pembuatan keputusan (*decision making*) akan diikuti pula dengan tanggung jawab atas aktivitas yang mereka lakukan, rasa tanggung jawab yang lebih besar otomatis akan muncul karena kebijakan yang dijalankan tersebut adalah inisiatif sendiri. Otoritas disini memberikan pengertian sebagai hak untuk menentukan penugasan, sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban untuk mencapai tugas yang telah ditetapkan.

Desentralisasi sangat diperlukan akibat adanya kondisi administratif perusahaan atau organisasi yang semakin kompleks, begitu pula dengan tugas dan tanggung jawab sehingga perlu pendistribusian otoritas kepada manajemen yang lebih rendah. Pendelegasian wewenang kepada manajemen yang lebih rendah

maka beban yang ditanggung manajemen yang lebih tinggi menjadi berkurang atau menjadi lebih ringan. Desentralisasi sangat diperlukan sebagai respon terhadap lingkungan yang tidak dapat diramalkan

b. Alasan-alasan Desentralisasi

Beberapa alasan suatu organisasi melakukan desentralisasi, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kemudahan terhadap pengumpulan dan pemanfaatan informasi lokal.
- b. Fokus Manajemen Pusat
- c. Melatih dan Memotivasi Para Manajer Segmen.
- d. Meningkatkan Daya Saing.

c. Keunggulan Desentralisasi

Desentralisasi memiliki beberapa keunggulan. Menurut Garrison & Norren (2000) keunggulan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manajemen puncak dibebaskan atau diringankan dari pemecahan berbagai persoalan hari ke hari yang lebih banyak dan dapat lebih berkonsentrasi pada strategi, dan pada kegiatan-kegiatan organisasi.
2. Desentralisasi dapat memberikan peluang manajer- manajer yang lebih rendah untuk memperoleh pengalaman-pengalaman pokok dalam pengambilan keputusan. Tanpa pengalaman yang seperti itu mereka akan mengalami kesulitan-kesulitan jika akan dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi.

3. Menambahkan tanggung jawab dan wewenang pembuatan keputusan yang sering kali dapat mengakibatkan bertambahnya kepuasan atas hasil kerja yang telah dilakukan.
4. Manajer-manajer yang berada pada tingkat yang lebih rendah secara umum memiliki informasi yang lebih rinci dan diperbaharui mengenai kondisi-kondisi dalam bidang tanggung jawab mereka sendiri daripada manajer puncak. Sebab keputusan-keputusan yang telah diambil oleh manajer pada tingkat yang lebih rendah seringkali didasarkan pada informasi yang lebih baik, sehingga dapat lebih tepat sasaran.
5. Sulit untuk mengevaluasi prestasi seorang manajer jika manajer tidak banyak diberikan kebebasan, karena kemampuan yang dimilikinya tidak dapat terlihat.

d. Kelemahan Desentralisasi

Desentralisasi juga memiliki beberapa kelemahan, empat kelemahan utama desentralisasi adalah sebagai berikut :

1. Memungkinkan manajemen-manajemen pada tingkatan yang lebih rendah untuk membuat keputusan-keputusan tanpa sepenuhnya memahami.
2. Organisasi yang betul-betul terdesentralisasi
3. Manajer pada tingkatan yang lebih rendah mungkin memiliki tujuan yang berbeda dari tujuan perusahaan secara keseluruhan.
4. Manajemen yang sangat tersentralisasi, mungkin lebih sulit untuk secara efektif menyebarkan gagasan-gagasan yang inovatif.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Derajat Desentralisasi

Menurut Handoko (2001 :229) Desentralisasi mempunyai nilai hanya bila dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan efisien. Penentuan derajat desentralisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Karakteristik manajemen

Banyak manajer puncak yang sangat otokratik dan menginginkan pengawasan pusat yang kuat. Hal ini akan mempengaruhi kesediaan manajemen untuk mendelegasikan wewenangnya.

2. Ukuran dan tingkat pertumbuhan organisasi

Organisasi tidak mungkin efisien bila semua wewenang pembuatan keputusan ada pada satu atau beberapa manajer puncak saja. Suatu organisasi yang tumbuh semakin besar dan kompleks, ada kecenderungan untuk meningkatkan desentralisasi. Begitu juga, tingkat pertumbuhan yang semakin cepat akan memaksa manajemen meningkatkan delegasi wewenangnya.

3. Strategi dan lingkungan organisasi

Strategi organisasi akan mempengaruhi tipe pasar, lingkungan teknologi, dan persaingan yang harus dihadapinya. Faktor-faktor ini yang selanjutnya mempengaruhi derajat desentralisasi.

4. Penyebaran geografis organisasi

Umumnya, semakin menyebar satuan-satuan organisasi secara geografis, organisasi akan cenderung melakukan desentralisasi, karena pembuatan keputusan akan lebih sesuai kondisi lokal masing-masing.

5. Tersedianya peralatan pengawasan yang efektif

Organisasi yang kekurangan peralatan-peralatan efektif untuk melakukan pengawasan satuan-satuan tingkat bawah akan cenderung melakukan sentralisasi bila manajemen tidak dapat dengan mudah memonitor pelaksanaan kerja bawahannya.

6. Kualitas manajer

Desentralisasi memerlukan lebih banyak manajer- manajer yang berkualitas, karena mereka harus membuat keputusan sendiri.

7. Keanekaragaman produk dan jasa

Makin beraneka ragam produk atau jasa yang ditawarkan, organisasi cenderung melakukan desentralisasi, dan sebaliknya semakin tidak beraneka ragam maka lebih cenderung melakukan sentralisasi.

8. Karakteristik-karakteristik organisasi lainnya.

seperti biaya dan resiko yang berhubungan dengan pembuatan keputusan, sejarah pertumbuhan organisasi, kemampuan manajemen bawah, dan sebagainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat desentralisasi dalam suatu organisasi, mungkin berbeda hal ini mungkin dikarenakan berbedanya divisi atau departemen organisasi atau perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

3. Sistem Akuntansi Manajemen

a. Definisi Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme kontrol organisasi, serta merupakan alat yang cukup efektif didalam menyediakan informasi yang

bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari aktifitas yang bisa dilakukan. Salah satu produk yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen adalah informasi akuntan manajemen seperti pengeluaran yang terjadi dalam departemen operasional, perhitungan biaya produksi, jasa, aktivitas. Informasi akuntansi manajemen merupakan sumber daya informasi yang utama bagi perusahaan. Informasi akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang sangat berguna untuk membantu para pekerja, manajer, dan eksekutif untuk membuat sebuah keputusan-keputusan yang lebih baik. Secara sederhana informasi akuntansi manajemen lebih didominasi oleh informasi finansial, tetapi dalam perkembangannya sekarang ini informasi non finansial juga sangat menentukan.

b. Tujuan Sistem Akuntansi Manajemen

Menurut Hansen dan Mowen (2000) tujuan dari sistem akuntansi manajemen adalah sebagai berikut:

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

c. Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen

Menurut Nazarudin (1998) kriteria umum mengenai karakteristik informasi yang baik dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Broad Scope*

Informasi *Broad Scope* sistem akuntansi manajemen adalah informasi yang memperhatikan dimensi fokus, *time horizon* dan kualifikasi. Informasi *broad scope* memberikan informasi tentang faktor-faktor eksternal maupun internal perusahaan, informasi ekonomi maupun non ekonomi, estimasi kejadian yang mungkin terjadi di masa yang akan datang, informasi yang berhubungan dengan aspek-aspek lingkungan. Organisasi yang menganut sistem desentralisasi manajer membutuhkan informasi *broad scope* sebagai salah satu implikasi dan meningkatnya otoritas, tanggung jawab mereka sebagai sistem kontrol. Organisasi yang menganut sistem sentralisasi para manajer hanya menjalankan tugas dari atasan atau *supervisor* (mereka hanya sebagai pelaksana), sehingga dalam organisasi ini informasi *broad scope* tidak terlalu dibutuhkan jika dibandingkan dengan organisasi yang menganut sistem desentralisasi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan pada organisasi desentralisasi para manajer divisi maupun sub unit mempunyai perbedaan kebutuhan, oleh sebab itu informasi *broad scope* diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pemenuhan terhadap kebutuhan para manajer akan mampu membantu para manajer menghasilkan kebijakan yang lebih efektif sehingga hasilnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh untuk arah yang lebih baik. Sebuah organisasi yang mempunyai tingkat

desentralisasi yang tinggi perlu didukung dengan informasi *broad scope* agar berdampak semakin positif terhadap kinerja manajerial.

2. *Timelines*

Informasi *timelines* merupakan informasi yang tepat waktu. Ketepatan waktu menunjukkan rentang waktu antara permohonan informasi dengan penyajian informasi yang diinginkan serta frekuensi penyampaian informasi. Informasi yang tepat waktu akan mempengaruhi kemampuan manajer dalam merespon setiap kejadian atau permasalahan.

Adanya desentralisasi tersebut sebagai respon dari adanya ketidakpastian lingkungan dan semakin kompleksnya kondisi administratif dalam organisasi. Adanya desentralisasi dalam sebuah organisasi perlu didukung oleh ketersediaan informasi yang tepat waktu. Informasi yang tepat waktu dibutuhkan oleh para manajer agar dapat merespon setiap permasalahan yang ada serta mengantisipasi ketidakpastian lingkungan.

3. *Aggregation*

Informasi agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal atau merupakan informasi yang didasari oleh hasil akhir analitikal yang didasarkan pada area fungsional (seperti : pemasaran, produksi, dll) atau berdasarkan pada waktu (seperti : bulanan, kuartalan, dll). Informasi agregasi diperlukan oleh organisasi yang menganut system desentralisasi karena dapat mencegah terjadinya *overload* informasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan memberikan tingkat kewenangan yang tinggi maka informasi yang teragregasi

sangat diperlukan, karena informasi agregasi memberikan informasi mengenai area pertanggungjawaban mereka sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya konflik dan dapat menghindarkan para manajer dari informasi yang *overload*.

4. *Integration*

Informasi terintegrasi ini dapat mencerminkan bahwa terdapat koordinasi antara segmen sub-unit yang satu dengan yang lainnya. Informasi integrasi ini mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar sub-unit dalam organisasi. Kompleksitas dan saling ketergantungan atau keterkaitan sub-unit yang satu dengan sub-unit yang lainnya akan tercermin dalam informasi integrasi ini.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik informasi integrasi mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dengan bagian yang lain. Informasi terintegrasi berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan pengambilan keputusan yang beraneka ragam. Manfaat informasi yang terintegrasi dirasakan penting saat manajer dihadapkan pada situasi dimana mengambil keputusan yang akan berdampak pada unit lain.

d. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial merupakan topik yang sangat menarik dalam penelitian bidang akuntansi khususnya akuntansi manajemen. Karakteristik sistem akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang sangat berguna untuk membantu para manajer

organisasi dalam pengambilan keputusan yang pada akhirnya dapat untuk lebih meningkatkan kinerja manajerialnya. Penelitian yang dilakukan oleh Mia dan Chanel dalam Mulyaningtyas (2008:26) mengemukakan bahwa jika para manajer menggunakan informasi yang disediakan oleh sistem akuntansi manajemen maka para manajer tersebut dapat melaksanakan hal yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan dan perbaikan dalam kinerjanya.

Penggunaan sistem akuntansi manajemen perusahaan akan mendapat informasi-informasi yang sangat penting . Sistem akuntansi manajemen juga dapat memuat informasi-informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk program promosi, untuk penjualan, untuk pajak, kategori pelanggan dan tingkat pelanggan. Hal tersebut juga dapat dijadikan sebagai salah satu sarana untuk lebih meningkatkan pelayanan dan kualitas perusahaan itu sendiri. Selanjutnya para manajer yang dapat menggunakan sistem akuntansi manajemen dengan baik, sangat memungkinkan para manajer tersebut untuk melihat dan memastikan apakah perusahaan mereka dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan pesaing mereka, dalam penawaran produk dan pelayanan untuk konsumen berupa harga yang kompetitif, pelayanan dan fasilitas yang mereka punya untuk konsumen.

Sistem akuntansi manajemen mengarah kepada mekanisme yang mendukung struktur organisasi, Watson dalam Mulyaningtyas (2008:27). Dalam tingkat desentralisasi yang semakin tinggi para manajer memiliki peran yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan pengimplementasiannya, serta menjadikan mereka lebih bertanggung jawab atas berjalannya unit kerja yang

dipimpinnya. Konsekuensi dari keadaan tersebut para manajer membutuhkan sistem akuntansi manajemen yang memberikan informasi yang tepat,berkualitas dan relevan untuk mendukung kinerja manajerialnya.

4. Kinerja Manajerial

a. Pengertian Kinerja manajerial

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja manajerial adalah kinerja manajer dalam kegiatan- kegiatan yang meliputi perencanaan, investigasi, pengordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff (*staffing*), dan perwakilan/ representative di lingkungan organisasinya. (Siswanto Sastrohadiwiryo,2002).

Kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilan seseorang paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupaun jenis bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Penilaian kinerja merupakan proses subyektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik bagi pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerjanya. Menurut Siswanto Sastrohadiwirjoyo (2002) unsur- unsur yang dapat dinilai dalam kinerja antara

lain: Kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, dan Prakarsa.

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Mulyadi (2001:55). Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi.

b. Ukuran Kinerja Manajerial

Menurut Juniarti dan Evelyn (2003) ada beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajemen berdasarkan perspektif non keuangan, hal tersebut adalah :

1. Kemampuan manajer untuk membuat perencanaan

Perencanaan yang baik dapat meningkatkan fokus dan fleksibilitas manajer dalam menangani pekerjaannya. Masalah fokus dan fleksibilitas adalah dua hal yang penting bagi manajer untuk menghadapi lingkungan persaingan yang tinggi dan dinamis. Kemampuan manajer dalam membuat perencanaan dapat menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja manajer.

2. Kemampuan untuk mencapai target

Kinerja manajer dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai apa yang telah direncanakan. Target harus cukup spesifik, melibatkan partisipan, realistik, menantang dan memiliki rentang waktu yang jelas.

3. Kiprah manajer diluar perusahaan

Intensitas manajer dalam mewakili perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar perusahaan menunjukkan kepercayaan perusahaan terhadap manajer tersebut. Kepercayaan tersebut tidak serta merta muncul begitu saja, tetapi muncul atas kinerja yang baik dari manajer itu sendiri. Peranan manajer dalam mewakili perusahaan dapat menjadi salah satu indikator tingkat kinerja manajer tersebut.

c. Tahap Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2001:420) tahap penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap, tahapan-tahapan tersebut adalah :

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Sedangkan menurut Supriyono (2000) penilaian atas sebuah kinerja dapat dilaksanakan dalam tiga tahapan yang terperinci.

1. Penentuan daerah pertanggungjawaban dan manajer yang bertanggungjawab.
2. Penetapan kinerja yang dipakai untuk mengukur kinerja.
3. Pengukuran kinerja sesungguhnya.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Manajerial

Menurut Mulyadi (2001:416) manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

e. Fungsi-Fungsi yang Dilaksanakan Manajer

Peran manajer yang terpenting yaitu mengelola dan menyelenggarakan berbagai aktivitas pekerjaan dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu parameter atau indikator yang sering digunakan suatu organisasi untuk melakukan penilaian terhadap kinerja manajer adalah pendekatan keuangan. Pendekatan keuangan ini informasinya biasa diperoleh dari laporan keuangan atau sumber laporan keuangan lainnya.

Perilaku manajer diartikan dengan seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi: Handoko (2001: 23).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan sangat dibutuhkan untuk menetapkan tujuan-tujuan yang hendak diwujudkan oleh suatu organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk pencapaian tujuan-tujuan itu.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

3. Pengarahan

Sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun persoalannya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan. Fungsi pengarahan secara sederhana adalah untuk membuat para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan apa yang harus mereka lakukan. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2001:29) manajer memiliki beberapa tugas yang sangat penting dan harus dapat dikuasai dengan sebaik mungkin oleh para manajer. Berikut ini akan diuraikan secara terinci apa tugas-tugas penting yang dilaksanakan manajer:

- a) Manajer bekerja dengan dan melalui orang lain.
- b) Manajer memadukan dan menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menetapkan prioritas-prioritas.
- c) Manajer bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan.
- d) Manajer harus berfikir secara analitis dan konseptual.

- e) Manajer adalah seorang mediator
- f) Manajer adalah seorang politisi.
- g) Manajer adalah seorang diplomat.
- h) Manajer mangambil keputusan–keputusan sulit.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berjalannya kinerja sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari dalam maupun dari luar adalah sebagai berikut :

1. Faktor Individu, yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budayanya, dan variabel-variabel lainnya.
2. Faktor Situasional, yaitu faktor yang meliputi sosial dan organisasi, meliputi kebijakan organisasi seperti sistem yang diterapkan (sentralisasi/desentralisasi), jenis pelatihan dan pengawasan, informasi perusahaan yang diperoleh dan pemanfaatan informasi sistem akuntansi manajemen, sistem upah dan lingkungan sosial.
3. Faktor Fisik dan Pekerjaan, yaitu faktor yang meliputi metode kerja, jenis pekerjaan, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Diantaranya :

Erna S dan Tituk Dwi S (2006) meneliti tentang pengaruh desentralisasi karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dan ketidak pastian lingkungan terhadap kinerja manjaerial pada PT Alim Surya Stell. Mengatakan bahwa desentralisasi didukung dengan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dan ketidak pastian lingkungan yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja manjerial pada PT Alim Surya Steel.

Achmad Solechan (2009) meneliti tentang pengaruh karakteristik sistem akuntansi manajemen dan desentralisasi sebagai variabel moderataing terhadap kinerja manajerial (studi empiris perusahaan manufaktur di kabupaten semarang). Mengatakan bahwa Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik SAM terhadap kinerja manajerial, secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar desentralisasi terhadap kinerja manajerial, secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan anantara karakterisik SAM dan desentralisasi sebagai variable moderating terhadap kinerja manajerial.

Heri widodo (2011) meneliti tentang pengaruh disentralisasi dan karakteristik informasi system akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada pt pelabuhan indonesia iii cabang tanjung perak. Mengatakan bahwa baik secara parsial ataupun secara simultan variabel bebas (desentralisasi dan

karakteristik informasi) berpengaruh terhadap variable terikat (kinerja manajerial). Dari kedua variabel bebas yang diteliti faktor Desentralisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan factor karakteristik informasi.

Bhakti Setyolaksono (2011) meneliti tentang pengaruh desentralisasi dan system akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial (studi kasus pada industry es balok dikota semarang). Mengatakan bahwa menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara desentralisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial baik secara simultan maupun parsial dengan besarnya pengaruh secara simultan.

Octavia Feron Ingkiriwang (2013) meneliti tentang Pengaruh desentralisasi dan system akuntansi manajemen terhadap kinerja manajer dealer di manado. Mengatakan bahwa Variabel Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajer pada perusahaan *dealer* kendaraan bermotor di Kota Manado. Variabel Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajer pada perusahaan *dealer* kendaraan bermotor di Kota Manado. Variabel Desentralisasi dan variabel Sistem Akuntansi Manajemen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajer pada perusahaan *dealer* kendaraan bermotor di Kota Manado.

Indah Suryani (2013) meneliti tentang pengaruh penggunaan informasi akuntansi manajemen dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial (survey pada dealer mobil kota jambi). Mengatakan bahwa Penggunaan informasi akuntansi manajemen yang difokuskan pada frekuensi penerbitan laporan rutin, frekuensi

penerbitan laporan tidak rutin, kualitas informasi akuntansi manajemen serta desentralisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, Secara parsial, terdapat pengaruh antara frekuensi penerbitan laporan rutin, kualitas informasi akuntansi manajemen, desentralisasi terhadap kinerja manajerial. Sedangkan, untuk variabel frekuensi penerbitan laporan tidak rutin tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dona Fitrianingrum dan Provita Wijayanti (2011) meneliti tentang ketidakpastian lingkungan, desentralisasi, terhadap hubungan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial Perusahaan Manufaktur Di Kabupaten Semarang. Mengatakan bahwa Interaksi antara *timeliness* dengan ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial, Interaksi antara *agregation* dengan ketidakpastian lingkungan tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Interaksi antara *intergration* dengan ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Interaksi antara *broad scope* dengan desentralisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial, Interaksi antara *timeliness* dengan desentralisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial, Interaksi antara *agregation* dengan desentralisasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Interaksi antara *intergration* dengan desentralisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Helmi Yazid (2012) meneliti tentang pengaruh ketidak pastian tugas dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan system akuntansi manajemen sebagai variable intervening mengatakan bahwa ketidakpastian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. ketidakpastian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap system akuntansi manajemen. desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap sistem akuntansi manajemen. sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Mulyaningtyas (2008) meneliti tentang Pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Mengatakan bahwa Desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial.

B. Kerangka Pikir

Sistem informasi akuntansi manajemen yang memiliki karakter *Broad Scope, Timelines, Aggregation, Integration* yang mampu mampu meningkatkan kinerja manajer. Manajer yang memiliki informasi dengan karakteristik tersebut umumnya mampu untuk membuat perencanaan yang lebih baik dan mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Agar dapat menjalankan fungsi dan tugas yang telah diberikan kepada setiap manajer dengan baik tentunya akan membutuhkan informasi dari berbagai sumber yang sifatnya luas. Karakteristik *Broad Scope* dibutuhkan oleh

setiap manajer karena dengan karakter informasi ini manajer mendapat informasi yang mempunyai cakupan luas dan lengkap yang meliputi aspek ekonomi (pangsa pasar, produk domestik bruto, total penjualan, dll) dan aspek non ekonomi (perubahan demografis, sosial dan teknologi)

Peningkatan efisiensi dan efektifitas kinerja manajemen untuk menganalisis dan mengevaluasi sebuah informasi dapat dilakukan dengan memberikan informasi yang lebih ringkas, tetapi tetap mencakup hal hal yang penting sehingga tidak mengurangi nilai dari informasi itu sendiri oleh sebab itu manajer membutuhkan informasi yang telah teragregasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Setiap informasi yang diperoleh setiap manajer hendaknya memiliki karakter informasi yang dapat mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dengan bagian yang lain. Informasi dengan karakter yang terintegrasi sangat bermanfaat saat manajer dihadapkan pada situasi dimana para manajer akan mengambil keputusan yang berdampak pada bagian atau unit yang lain. Informasi terintegrasi ini juga dapat berfungsi sebagai koordinator dalam pengambilan keputusan yang beraneka ragam.

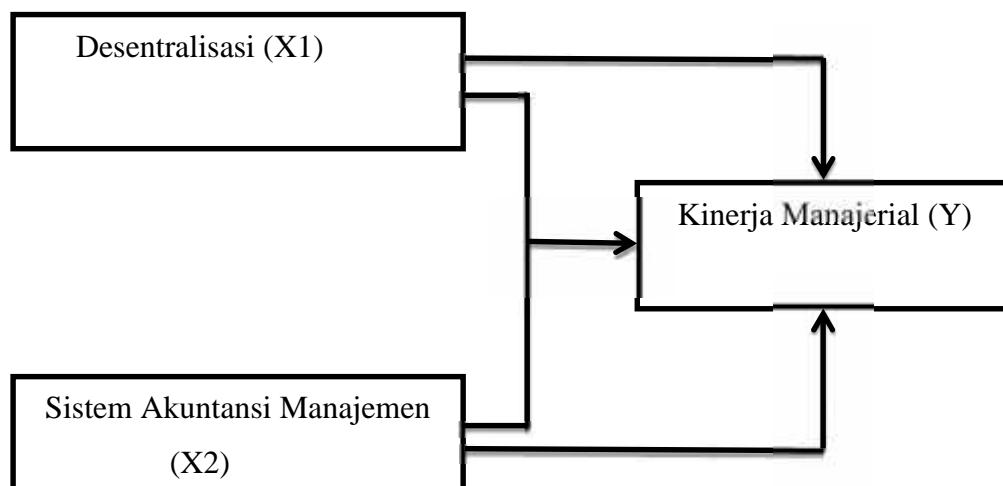
Ketika ketidak pastian lingkungan meningkat, manajer akan mempertimbangkan informasi eksternal non finansial dan dukungan informasi sistem akuntansi manajemen akan menjadi penting dan berguna dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa di dalam kondisi tingkat desentralisasi yang tinggi sistem akuntansi manajemen mungkin akan membantu

manajer untuk mengumpulkan informasi yang lebih berguna yang dapat meningkatkan keakuratan keputusan yang mereka buat

Desentralisasi merupakan pemberian dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer. Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sampai seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen. Independensi yang dimiliki oleh manajer tersebut juga akan berdampak kepada manajer tersebut dapat dengan leluasa dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Desentralisasi itu sendiri diperlukan dalam sebuah organisasi karena adanya kondisi administratif yang semakin kompleks, begitu juga dengan tugas dan tanggung jawab sehingga perlu pendelegasian otoritas pada manajemen yang lebih rendah. Struktur organisasi memiliki peranan yang begitu penting dalam mempengaruhi kinerja pada tingkat organisasi maupun tingkat sub unit.

Dengan adanya desentralisasi ini manajer yang dikenai limpahan wewenang membutuhkan informasi yang berkualitas secara relevan guna mendukung kualitas keputusan. Konsekuensi dari hal tersebut adalah mereka membutuhkan Sistem Akuntansi Manajemen yang andal agar dapat menyediakan kebutuhan informasi yang tepat waktu, relevan dalam pembuatan keputusan. Agar desentralisasi dapat berjalan secara optimal perlu adanya kesesuaian antara desentralisasi dengan informasi sistem akuntansi manajemen agar dapat meningkatkan kinerja manajerial. Kesesuaian yang dimaksud adalah apabila tingkat desentralisasi yang semakin tinggi maka sistem akuntansi manajemen

yang semakin handal akan berdampak semakin positif terhadap kinerja manajerial. Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 KERANGKA PIKIR

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka pikir diatas, maka dapatlah diberi hipotesa sebagai berikut :

- (H) 1 : Digugaa ada pengaruh positif dan signifikan antara desentralisasi terhadap kinerja manajerial.
- (H) 2 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
- (H) 3 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data dan informasi sebagai penunjan utama dalm penelitian ini, maka penulis memilih objek penelitian bertempat di PT. PLN (Persero) Wilayah Sultrabar dan direncanakan kurang lebih 2 bulan Juni sampai Juli2017.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan oleh penulis yakni :

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas 2 (dua) yaitu :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan, serta data lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
- b. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan melalui keterangan-keterangan secara tertulis , seperti sejarah atau gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dan informasi tentang jenis pelatihan yang pernah dilaksanakan.

2. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini yakni :

- a. Data Primer, adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui media perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang derajat

desentralisasi yang diterapkan oleh perusahaan dan sistem akuntansi manajemen yang dimiliki oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja para manajer yang diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang diajukan atau disebarkan kepada responden.

- b. Data Sekunder, merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu berupa bahan-bahan, struktur organisasi, jumlah karyawan, serta data lainnya yang ada hubungannya dengan tujuan perusahaan.. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari surat kabar, media elektronik dan literatur mengenai permasalahan kinerja manajerial.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit yang akan diteliti yang merupakan sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi informasi serta diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh manajer dan kepala bagian/ divisi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sultrabar

2. Sampel

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian populasi maka semua populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah manajer dan kepala bagian/ divisi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sultrabar

D. Teknik Pengumpulan Data

Banyak metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Metode pengumpulan data pada prinsipnya berfungsi untuk mengungkapkan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner

Salah satu cara pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode pengiriman kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan Arikunto (2006:155).

Kuesioner atau angket tersebut dikirimkan kepada responden melalui bagian administrasi atau bagian umum perusahaan. Kuesioner ditujukan kepada orang yang terdiri dari berbagai posisi atau jabatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sultrabar

Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup (*close form questioner*), yaitu kuisisioner yang disusun dengan menyediakan jawaban sehingga responden hanya memberi tanda jawaban yang dipilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pada penelitian ini responden diberikan lima pilihan jawaban yaitu :

- a. Sangat Setuju

- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

2. Wawancara

Metode wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang permasalahan yang sering timbul sehingga terganggunya kinerja manajemen. Metode wawancara ini dilakukan dengan dialog langsung dengan beberapa manajer dan kepala devisi perusahaan.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data mengenai variabel desentralisasi, sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial. Untuk mengetahui secara tepat presentase skor jawaban digunakan rumus sebagai berikut : $\% = \frac{n}{N} \times 100\%$

Keterangan: n = nilai yang diperoleh
 N = jumlah seluruh nilai
 % = persentase

Arikunto (2006:240)

Untuk mengetahui distribusi masing-masing variabel dimana pengumpulannya dengan menggunakan angket, setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan kemudian diberi skor. Adapun penskoran indikator desentralisasi, sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial penskorannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban pernyataan Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Untuk jawaban pernyataan Setuju (S) = 4
- c. Untuk jawaban pernyataan Netral (N) = 3
- d. Untuk jawaban pernyataan Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Untuk jawaban pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Dalam menentukan kategori deskripsi persentase yang diperoleh, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut :

- 1) Menetapkan persentase maksimal, yaitu : $(5/5) \times 100\% = 100\%$
- 2) Menetapkan persentase minimal, yaitu : $(1/5) \times 100\% = 20\%$
- 3) Menetapkan rentang presentase

Rentang % diperoleh dengan cara mengurangi % tertinggi dengan % terendah sehingga diperoleh : $100\% - 20\% = 80\%$

- 4) Menetapkan interval kelas persentase

Interval % diperoleh dengan cara membagi rentang % dengan jenjang kriteria sehingga diperoleh : $80\% : 5 = 20\%$

- 5) Menetapkan jenjang kriteria

Untuk variabel kinerja manajerial jenjang kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

No	Interval Persentase	Kriteria
1	$84\% < DP \leq 100\%$	Sangat Baik
2	$68\% < DP \leq 84\%$	Baik
3	$52\% < DP \leq 68\%$	Kurang Baik
4	$36\% < DP \leq 52\%$	Tidak Baik
5	$20\% < DP \leq 36\%$	Sangat Tidak Baik

Untuk variabel desentralisasi, jenjang kriteria yang digunakan sebagai berikut:

No	Interval Persentase	Kriteria
1	$84\% < DP \leq 100\%$	Sangat tinggi
2	$68\% < DP \leq 84\%$	Tinggi
3	$52\% < DP \leq 68\%$	Sedang
4	$36\% < DP \leq 52\%$	Tidak tinggi
5	$20\% < DP \leq 36\%$	Sangat Tidak tinggi

Untuk variabel sistem akuntansi manajemen jenjang kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

No	Interval Persentase	Kriteria
1	$84\% < DP \leq 100\%$	Sangat Baik
2	$68\% < DP \leq 84\%$	Baik
3	$52\% < DP \leq 68\%$	Kurang Baik
4	$36\% < DP \leq 52\%$	Tidak Baik
5	$20\% < DP \leq 36\%$	Sangat Tidak Baik

2. Metode Analisis Inferensial

Analisis Inferensial adalah metode analisis statistik yang memberi cara obyektif guna mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data kuantitatif serta menarik kesimpulan tentang ciri ciri populasi tertentu dari hasil analisa serangkaian sampel yang dipilih dari populasi yang bersangkutan. Metodenya

memberi tekanan pada cara mengumpulkan, mengklasifikasi dan mengevaluasi fakta yang terbatas sebagai dasar guna menarik kesimpulan.

a. Uji Regresi Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap Ghozali (2005:82). Berdasarkan analisis regresi ini kemudian dilanjutkan dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan langsung terjadi jika desentralisasi mempengaruhi kinerja tanpa ada sistem akuntansi manajemen (SAM). Persamaan model regresi berganda Ghozali (2005: 182)

$$Y = a + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana: Y = kinerja manajerial

A = konstanta regresi

1, 2 = koefisien regresi

X1 = variabel desentralisasi

X2 = variabel karakteristik informasi system akuntansi manajemen (Informasi *Broad Scope*, Informasi *Timelines*, Informasi *Aggregation*, Informasi *Integration*)

X_1, X_2 = interaksi antara variabel X_1 dan X_2

E = Error

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan dalam model tidak mengandung multikolinieritas serta heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui normal tidaknya masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorof-smirnof Ghozali (2005:114) dengan bantuan komputer program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas dimana jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Pengujian ini untuk mengetahui adanya linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Syarat berlakunya model regresi ganda adalah antar variabel bebasnya tidak memiliki hubungan sempurna atau mengandung multikolinieritas.

Deteksi terhadap adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* melalui SPSS dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Jika $VIF > 10$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel lainnya. Sedangkan apabila model

regresi diperoleh $VIF < 5$ dan *tolerance* diatas 0,1 maka dalam model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas Ghozali (2005:92)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak mengandung heteroskedastisitas Ghozali (2005:105)

Gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dilakukan pengamatan *scatter plot* melalui SPSS antara prediksi variabel terikat dengan residualnya, dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi-Y sesungguhnya). Model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik *Scatter plot* dengan pola titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y.

c. Uji Hipotesis

1. Uji t (uji hipotesis secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : = 0$, (tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen)

$H_a : \neq 0$, (ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen)

Bila jumlah *degree of freedom* adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 dapat ditolak bila nilai $t > 2$ (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa satu variabel independen (desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen).

- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis melalui tabel.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, maka kita menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa suatu variabel independen (desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen) secara individual mempengaruhi variabel dependen (kinerja manajerial).

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan $t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, maka kita menolak hipotesis alternatif (H_a) yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen) secara individual mempengaruhi variabel dependen (kinerja manajerial).

2. Uji F (uji hipotesis secara simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis

$H_0 = \beta_i = 0$ (tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial secara bersama-sama)

$H_a = i > 0$ (ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial secara bersama-sama)

b. Simpulan

Bila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa semua variabel independen (desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja manajerial).

Bila nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menolak hipotesis alternatif (H_a) yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja manajerial).

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. R^2 yang digunakan dalam penelitian ini adalah R^2 yang mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam suatu model atau disebut *Adjust R^2* Atau R^2 yang telah disesuaikan. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Selain melakukan uji t, perlu juga mencari besarnya koefisien determinasi parsialnya r^2 untuk masing-masing variabel bebas. Uji r^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

F. Defenisi Operasional

1. Variabel terikat (Y) atau variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja manajerial. Kinerja manajerial yaitu kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Variabel dependen tersebut diukur dengan menggunakan indikator empat dimensi kinerja personal. Keempat dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengawasan
2. Desentralisasi (X1) merupakan bentuk limpahan wewenag dalam pengambilan keputusan dari manajer puncak kepada manajer yang lebih rendah. Variabel independen yang pertama (desentralisasi) diukur dengan menggunakan instrument untuk mengetahui seberapa jauh pengambilan keputusan didelegasikan manajer yaitu dengan indikator sebagai berikut :
- a. Pengembangan produk atau jasa baru
 - b. Perkembangan yang objektif dalam pengambilan keputusan

- c. Kebijakan dalam pengembangan investasi
 - d. Perencanaan dalam pengalokasian anggaran
 - e. Perencanaan harga jual
3. Sistem akuntansi manajemen (X2), merupakan instrument yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan informasi akuntansi manajemen. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan informasi akuntansi manajemen dibagi menjadi empat. Keempat indikator tersebut adalah sebagai berikut :
- a. Informasi *Broad Scope*
 - b. Informasi *Timelines*
 - c. Informasi *Aggregation*
 - d. Informasi *Integration*

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT.PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN merupakan sebuah BUMN yang mengurus segala aspek kelistrikan di Indonesia. Dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat terdapat tahun-tahun penting yang telah dilalui oleh organisasi besar ini diantaranya sebagai berikut:

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di pelabuhan Makassar.

2. Tahun 1925

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah padang-padang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V Nenderlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.N NEGEM).

4. Tahun 1949

Seluruh pengelola kelistrikan dialihkan ke N.V Ovesseese Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.N NEGEM).

5. Tahun 1957

Perusahaan ketenagalistrikan di Kota Makassar dinasionalkan oleh pemerintah RI dan dikelola oleh perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di Kota Makassar dan daerah luar Kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT.MPS (Maskapai untuk perusahaan-perusahaan setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT.PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

6. Tahun 1961

PLN Pusat membentuk unit PLN Exploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

7. Tahun 1973

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur organisasi dan pembagian tugas perusahaan umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII.

8. Tahun 1975

Menteri pekerjaan umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan

mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perusahaan Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT.PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenagalistrikan, PT.PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT.PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara 11. Tahun 200x Wilayah Sulsel & Sultra.

11. Tahun 2006

Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat atau disingkat PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

B. VISI DAN MISI PT.PLN (PERSERO) Wilayah SULSELBAR

1. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

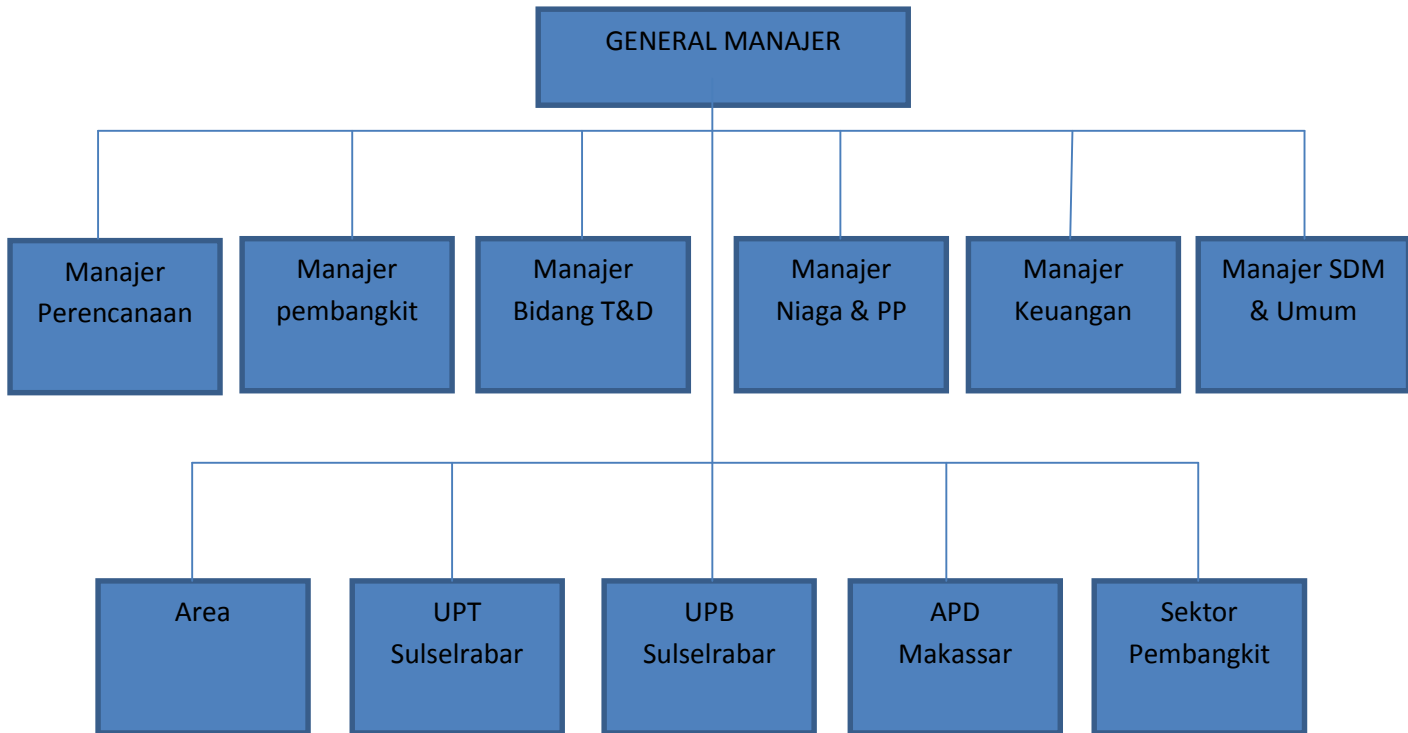
C. Struktur Organisasi dan Description

Sulastiono (2000:31) menyatakan bahwa : struktur organisasi menunjukkan suatu tingkat hirarkis, dimana didalam struktur tersebut dapat diketahui bagian-bagian yang terdapat di PLN yang bersangkutan, hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain, hubungan antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka PT.PLN (Persero) sebagai suatu organisasi, dalam menjalankan operasional terbagi atas 7 departemen utama yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

PT.PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR dipimpin langsung oleh seorang General Manajer yang terbagi dalam beberapa departemen yaitu:

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
UNIT PELAKSANA INDUK : PT.PLN (PERSERO) WILAYAH
SULAWESI SELATAN, TENGGARA DAN BARAT**



Gambar 2 : Bagan Struktur Organisasi HR Departemen

A. General Manajer

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha, memulai optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit serta iklim yang produktifitas.

B. Manajer Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya pengusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan

keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

Adapun uraian tugas dalam bidang ini adalah:

1. Menyusun perencanaan wilayah
2. PUPTL (Rencana Umum pengembangan Tenaga Listrik)
3. RJP (Rencana Jangka Panjang)
4. RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan)
5. Rencana pengembangan sistem ketenagakerjaan
6. Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja
7. Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dalam penelitian finansial
8. Menyusun program pengembangan aplikasi sistem informasi
9. Menyusun dan mengelolah manajemen mutu
10. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik
11. Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

C. Manajer Bidang Pembangkit

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagakerjaan untuk menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik di unit pelaksana.

1. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.

2. Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
3. Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
4. Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
5. Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
6. Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan transmisi dan jaringan distribusi.
7. Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.
8. Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagakerjaan serta membina penerapannya.
9. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
10. Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
11. Menyusun RKAP yang terkait dengan bidangnya.
12. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

D. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik di unit pelaksana.

1. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
2. Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
3. Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
4. Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
5. Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
6. Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan transmisi dan jaringan distribusi.
7. Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.
8. Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.

9. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
10. Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
11. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
12. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

E. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan tercapainya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

Adapun uraian tugas dan Bidang Niaga ini adalah:

1. Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran
2. Menyusun perencanaan penjualan energy dan rencana pendapatan.
3. Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik
4. Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik
5. Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik
6. Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan
7. Menyusun standar dan produk pelayanan
8. Menyusun ketentuan Data Induk Pelanggan (DIP) dan Data Induk Saldo (DIS)
9. Menyusun konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan

10. Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang
11. Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/PPOLRI dan instansi vertikal
12. Mengkaji pengolahan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
13. Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana
14. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya
15. Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya.
16. Menyusun dan mengelolah manajemen mutu
17. Menetapkan tata kelola perusahaan yang baik
18. Menyusun laporan manajemen di bidangnya

F. Manajer Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan atas pengelolaan anggaran dan keuangan unit keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

Adapun tugas dalam bidang keuangan ini adalah:

1. Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan
2. Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi
3. Mengendalikan aliran kas pendapatan
4. Mengendalikan aliran kas pembiayaan
5. Melakukan pengelolaan keuangan

6. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit
7. Menyusun laporan keuangan konsolidasi
8. Menyusun laporan rekonsoliasi keuangan
9. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset
10. Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi
11. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya

G. Manajer SDM dan Umum

Sumber daya manusia bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan Organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Adapun tugas dari Bidang SDM dan Organisasi ini adalah:

1. Mengelola pengembangan organisasi dan manajemen
2. Mengelola pengembangan sumber daya manusia
3. Mengelola manajemen sumber daya manusia
4. Mengelola administrasi dan data kepegawaian
5. Melakukan analisis dan evaluasi jabatan
6. Membina hubungan industrial
7. Membuat usulan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan)
8. Menyusun dan mengelola manajemen mutu
9. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik

H. Komunikasi, Hukum dan Administrasi

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelola administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat dan hukum, dan pengelolaan keamanan,

sarana dan prasarana kantor serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Adapun tugas dan Bidang Komunikasi, Hukum dan Administrasi ini adalah:

1. Mengelola sertifikat asset.
2. Mengelola Dokumentasi dan perpustakaan.
3. Mengelola Administrasi kesekretariatan, protokol dan rumah tangga kantor induk.
4. Mengelola Komunikasi kemasyarakatan dan pelanggan.
5. Mengelola Fasilitas dan prasarana kerja.
6. Mengelola Sistem keamanan dan pengamanan kantor.
7. Mengelola program bina/peduli lingkungan.
8. Melakukan advokasi hukum dan peraturan Perusahaan.
9. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
10. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
11. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

I. Area

Mengelola dan melaksanakan kegiatan penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian dan pemeliharaan pembangkitan dan jaringan distribusi tenaga listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan kantor induk untuk menghasilkan pendapatan perusahaan yang didukung dengan pelayanan, mutu dan keandalan pasokan yang memenuhi kebutuhan pelanggan, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan untuk asuhan di bawahnya.

J. UPT (Unit Pengaturan Distribusi) Sulselrabar

Fungsi dan tugas pokok unit pelayanan transmisi Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Sulawesi Barat adalah merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi penyaluran tenaga listrik dan pemeliharaan jaringan transmisi dan gardu induk di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

K. UPB (Unit Pengatur Beban) Sulselrabar

Fungsi dan tugas pokok Unit Pengatur Beban Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat adalah merencanakan, melaksanakan dan melakukan, serta bertanggung jawab atas pengelolaan operasi sistem pengaturan beban di wilayah kerjanya, secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit dan berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan pelanggan.

L. APD (Area Pengatur Distribusi) Makassar

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalannya yang baik untuk mencapai kinerja unit.

M. Sektor Pembangkit

Mengelolah dan melaksanakan kegiatan operasi dan pemeliharaan pembangkit dan atau transmisi tenaga listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan kantor induk untuk

melaksanakan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik sesuai standar yang ditetapkan serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan unit asuhan di bawahnya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Desentralisasi

Desentralisasi pada kajian penelitian ini dapat dilihat dari lima indikator yaitu kebijakan pengembangan produk, pertimbangan objektif dalam pengambilan keputusan, kebijakan dalam pengembangan investasi, perencanaan dan pengalokasian anggaran, dan perencanaan harga jual.

Tabel 5.1
Deskriptif Desentralisasi

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentase
1	$84\% < DP \leq 100\%$	Sangat Tinggi	0	0%
2	$68\% < DP \leq 84\%$	Tinggi	19	38,8%
3	$52\% < DP \leq 68\%$	Sedang	28	57,1%
4	$36\% < DP \leq 52\%$	Rendah	2	4,1%
5	$20\% < DP \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah			49	100.0%

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5.1, terdapat 19 (38,8%) jawaban responden yang menunjukkan bahwa tingkat desentralisasi tinggi, 28 (57,1%) jawaban responden menunjukkan tingkat desentralisasi sedang dan 2 (4,1%) jawaban responden menunjukkan tingkat desentralisasi rendah.

b. Analisis Deskriptif Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen pada kajian penelitian dapat dilihat dari indikator karakteristik cakupan luas, karakteristik ketepatan waktu, pengumpulan,

dan integrasi. Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 49 responden yang diteliti, sebanyak 1 (2,0%) jawaban responden menunjukkan sistem akuntansi manajemen yang sangat baik, sebanyak 24 (49,0%) jawaban responden menunjukkan sistem akuntansi manajemen yang baik dan sebanyak 24 (49,0%) jawaban responden menunjukkan sistem akuntansi manajemen yang kurang baik.

Tabel 5.2
Deskriptif Sistem Akuntansi Manajemen

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentase
1	$84\% < DP \leq 100\%$	Sangat Baik	1	2,0%
2	$68\% < DP \leq 84\%$	Baik	24	49,0%
3	$52\% < DP \leq 68\%$	Kurang Baik	24	49,0%
4	$36\% < DP \leq 52\%$	Tidak Baik	0	0%
5	$20\% < DP \leq 36\%$	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah			49	100.0%

Sumber : Data Primer diolah, 2017

c. Analisis Deskriptif Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial dalam kajian penelitian ini dapat dilihat dari empat indikator yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Secara umum gambaran kinerja manajerial dapat dilihat pada tabel 5.3:

Tabel 5.3
Deskripsi Kinerja Manajerial

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentase
1	$84\% < DP \leq 100\%$	Sangat Baik	1	2,0%
2	$68\% < DP \leq 84\%$	Baik	16	32,7%
3	$52\% < DP \leq 68\%$	Kurang Baik	30	61,2%
4	$36\% < DP \leq 52\%$	Tidak Baik	2	4,1%
5	$20\% < DP \leq 36\%$	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah			49	100.0%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 49 responden yang diteliti, jawaban 1 responden (2,0%) menunjukkan kinerja manajerial yang sangat baik, jawaban 16 responden (32,7%) menunjukkan kinerja yang baik, jawaban 30 responden (61,2%) menunjukkan kinerja kurang baik dan jawaban 2 responden (4,1%) menunjukkan kinerja manajerial tidak baik.

B. Analisis Inferensial

1. Uji Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tiga prediktor yaitu desentralisasi (X_1), sistem akuntansi manajemen (X_2), dan kinerja manajerial (Y). Model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial baik secara simultan dan parsial. Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 20.0 for Windows* diperoleh Tabel analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 5.4
Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,847	8,464		1,282	,206
	Desentralisasi	,688	,191	,442	3,602	,001
	Sistem Akuntansi Manajemen	,343	,138	,304	2,477	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: data penelitian yang diolah tahun 2017

Persamaan regresi yang terbentuk dari Tabel 5.11 adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,847 + 0,688 X_1 + 0,343 X_2 + e$$

Model regresi tersebut mengandung arti:

1. Jika desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen sama dengan nol (0), maka kinerja manajerial akan menjadi sebesar 10,847.
2. Jika terjadi kenaikan satu poin desentralisasi akan diikuti kenaikan kinerja manajerial sebesar 0,688 apabila sistem akuntansi manajemen dianggap tetap.
3. Jika terjadi kenaikan satu poin sistem akuntansi manajemen akan diikuti kenaikan kinerja manajerial sebesar 0,343 apabila desentralisasi dianggap tetap.

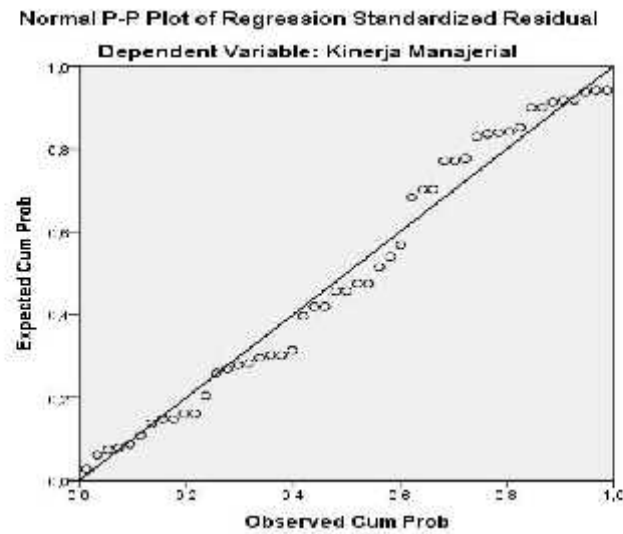
2. Uji Asumsi Klasik

Model analisis regresi yang baik harus memenuhi asumsi klasik, karena persamaan regresi akan dijadikan alat prediksi atau analisis. Pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya masing-masing variabel penelitian. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya.

Grafik *normal P-P plot* dapat dicari untuk mengetahui normalitas data penelitian semua variabel jika titik-titik yang dihasilkan mendekati garis diagonal dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah gambar grafik *normal P-P plot*.



Gambar 5.1 Grafik P-Plot Normalitas

Berdasarkan gambar 5.1 menggambarkan data membentuk suatu garis lurus diagonal. Maka data tersebut berdistribusi normal. Selain melihat grafik di atas normalitas data juga bisa dilihat berdasarkan uji *one sample kolmogorov-smirnov*, dengan melihat nilai signifikansi dari masing- masing variabel. Jika nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka data tersebut normal. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,27011768
	Absolute	,102
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,713
Asymp. Sig. (2-tailed)		,689

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data penelitian yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 5.5 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen adalah 0,689. Melihat bahwa nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa data kedua variabel tersebut normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *toleransi* dan *variance inflation factor* (VIF). Antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah atau lebih kecil dari 10.

Tabel 5.6
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	10,847	8,464				1,282
Desentralisasi	,688	,191	,442	3,602	,001	,914	1,094
Sistem Akuntansi Manajemen	,343	,138	,304	2,477	,017	,914	1,094

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

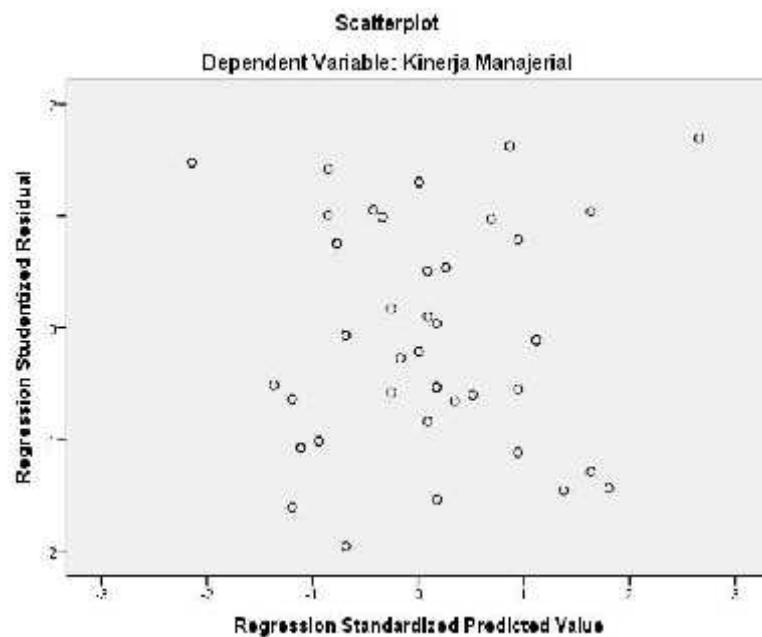
Sumber: data penelitian yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.6 di atas diperoleh nilai *Variance Inflation Faktpr* (VIF) untuk variabel desentralisasi sebesar 1,094 atau lebih kecil dar 10, nilai *tolerance* sebesar 0,914 atau lebih besar dari 0,1. Variabel sistem akuntansi manajemen mempunyai nilai VIF sebesar 1,094 atau lebih besar dari 10 dan

toleransi sebesar 0,914 atau lebih besar dari 0,1. Dengan demikian kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastistas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas, untuk mengetahui gejala heterokedastitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* melalui program SPSS. Model yang bebas dari heterokedastisitas memiliki grafik *scatter plot* dengan pola titik-titik yang menyebar. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 5.2:



Gambar 5.2 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar uji heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa grafik *Scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di sekitar nol. Jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hal tersebut juga dapat dibuktikan dan terlihat dengan melakukan uji

heterokedastisitas dengan menggunakan model *glesier*. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas, untuk mengetahui gejala heterokedastitas dilakukan dengan mengamati tabel *glesier* melalui program SPSS. Model yang bebas dari heterokedastisitas memiliki nilai signifikansi dari kedua variabel bebas yaitu desentralisasi dan SAM lebih besar dari 0,05. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.7
Uji Heterokedastisitas *Glesier*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,248E-015	8,464		,000	1,000
1 Desentralisasi	,000	,191	,000	,000	1,000
Sistem Akuntansi	,000	,138	,000	,000	1,000
Manajemen					

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: data penelitian yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 5.7 uji heterokedastisitas di atas menunjukkan hasil signifikansi desentralisasi sebesar 1,00 dan nilai signifikansi SAM sebesar 1,00 atau lebih besar dari 0,05. Jadi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F atau Uji Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh desentralisasi, sistem akuntansi

manajemen terhadap kinerja manajerial. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 5.8
Uji F atau Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	771,331	2	385,666	13,307	,000 ^b
Residual	1333,159	46	28,982		
Total	2104,490	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi

Sumber: data penelitian yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan pada tabel 5.8 diperoleh F_{hitung} sebesar 13,307 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ sedangkan F_{tabel} untuk dk pembilang 2 (dk pembilang = k-1) dan dk penyebut 46 (dk penyebut = n-k) serta taraf kepercayaan 5% adalah 3,20. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis tersebut linear dan signifikan, sehingga H3 diterima jadi terdapat pengaruh antara desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen, terhadap kinerja manajerial.

b. Uji t atau Uji Parsial

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing- masing variabel independen yaitu desentralisasi (X_1) dan sistem akuntansi manajemen (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,847	8,464		1,282	,206
	Desentralisasi	,688	,191	,442	3,602	,001
	Sistem Akuntansi Manajemen	,343	,138	,304	2,477	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: data penelitian yang diolah tahun 2017

1) Desentralisasi (X_1) terhadap kinerja manajerial (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} desentralisasi sebesar 3,602 dengan nilai signifikansi 0,001 serta t_{tabel} 1,679. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 serta t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka model regresi ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa desentralisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial (Y). Hal ini berarti H1 diterima, artinya ada pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

2) Sistem akuntansi manajemen (X_2) terhadap Kinerja manajerial (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sistem akuntansi manajemen sebesar 2,477 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 serta t_{tabel} 1,679. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 serta t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H2 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh antara sistem akuntansi manajemen (X_2) terhadap kinerja manajerial.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dengan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows*, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,367. Hal ini berarti 36,7 % variasi perubahan kinerja manajerial dijelaskan oleh variasi perubahan faktor-faktor desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen. Sementara sisanya sebesar 63,3 % diterangkan oleh faktor lain diluar kedua variabel di atas yang tidak ikut terobservasi.

Tabel 5.10
Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,367	,339	5,383

a. Predictors: (Constant), Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi

Sumber: data penelitian yang diolah tahun 2017

C. Hasil Penelitian

Analisis penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial baik secara simultan maupun parsial yang dibuktikan dari hasil uji F yang diperoleh besar signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 dan secara parsial yang dibuktikan dengan uji t yang diperoleh besar signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dimana koefisien regresi bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif desentralisasi dan

sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja dengan besarnya pengaruh secara simultan sebesar 36,7 %, sedangkan 63,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Implikasi hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik mengenai pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial akuntansi responden akan dibahas berikut ini:

1. Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja manajerial

Berdasarkan kriteria yang ada pada analisis deskriptif presentase maka dari 49 responden, terdapat 19 (38,8%) jawaban responden yang menunjukkan bahwa tingkat desentralisasi tinggi, 28 (57,13%) jawaban responden menunjukkan tingkat desentralisasi sedang dan 2 (4,1%) jawaban responden menunjukkan tingkat desentralisasi rendah.

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} desentralisasi sebesar 3,602 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa desentralisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial (Y). Hal ini berarti H_1 diterima, artinya ada pengaruh desentralisasi terhadap kinerja.

Dapat diartikan juga bahwa semakin baik desentralisasi akan berpengaruh terhadap optimalnya kinerja manajerial yang dicapai begitupun sebaliknya semakin tidak baik desentralisasi akan berpengaruh semakin rendahnya kinerja yang dicapai. Hasil penelitian ini didukung / sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyaningtias (2008), Erna S dan Tituk

Dwi S (2006), Achmad Solechan (2009), Heri widodo (2011), Bhakti Setyolaksono (2011), Octavia Feron Ingkirawang (2013), Indah suryani (2013), Dona Fitrianingrum (2011), Helmi Yazid (2012), dan Mulyaningtias (2008) yang mengemukakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

2. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan kriteria yang ada pada analisis deskriptif presentase maka variabel sistem akuntansi manajemen menunjukkan bahwa dari 49 responden yang diteliti, sebanyak 1 (2%) jawaban responden menunjukkan sistem akuntansi manajemen yang sangat baik, sebanyak 24 (49%) jawaban responden menunjukkan sistem akuntansi manajemen yang baik dan sebanyak 24 (49%) jawaban responden menunjukkan sistem akuntansi manajemen yang kurang baik.

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 2,477 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh antara sistem akuntansi manajemen (X2) terhadap terhadap kinerja manajerial (Y).

Dapat diartikan juga bahwa semakin tinggi sistem akuntansi manajemen akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja manajerial yang dicapai begitupun sebaliknya semakin rendah kegiatan Sistem akuntansi manajemen akan berpengaruh semakin rendahnya kinerja manajerial yang dicapai. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erna S dan Tituk Dwi S (2006), Mulyaningtias (2008), Achmad Solechan (2009), Heri widodo

(2011), Bhakti Setyolaksono (2011), Indah suryani (2013), Dona Fitrianingrum (2011), Helmi Yazid (2012), dan Mulyaningtias (2008) yang mengemukakan bahwa sitem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, Sedangkan Octavia Feron Ingkirawang (2013) mengemukakan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

3. Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Erna S dan Tituk Dwi S (2006), Mulyaningtias (2008), Ahmad Solechan (2009), Heri Widodo (2011), Bhakti Setyalaksono (2011), dan Helmi Yazid (2012) bahwa variabel desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan pada hasil analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa secara simultan, desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,307 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh signifikan karena harga signifikansi kurang dari 0,05, hal ini berarti H3 diterima artinya ada pengaruh secara bersama- sama antara desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Besarnya pengaruh antara desentralisasi dan Sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial secara simultan dapat diketahui dari

nilai R^2 . Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,367 atau 36,7 %, jadi desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 36,7%, dan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan sistem desentralisasi dan sistem akuntansi agar kinerja manajerial mereka maksimal.

Berdasarkan Tabel 5.4 diperoleh nilai konstanta sebesar 10,974. Berdasarkan hasil pengujian diatas juga diperoleh koefisien untuk desentralisasi sebesar 0,688 dengan $t_{hitung} = 3,602$ dengan signifikansi = $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial. Koefisien untuk variabel Sistem akuntansi manajemen sebesar 0,343 dengan $t_{hitung} = 2,477$ dan signifikansi = $0,017 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta akan diuraikan beberapa keterbatasan penelitian dan saran-saran yang bermanfaat yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan dan analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara desentralisasi terhadap kinerja manajerial, yang berarti semakin meningkat desentralisasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja manajerial. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh thitung 3,602 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, yang berarti semakin meningkat sistem informasi akuntansi manajemen akan diikuti dengan kenaikan kinerja manajerial. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh thitung 2,477 dengan signifikansi $0,017 < 0,05$.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara desentralisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F diperoleh Fhitung 13,307 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Disarankan kepada perusahaan untuk benar-benar melaksanakan desentralisasi khususnya dalam hal pengambilan kebijakan operasional, hal ini akan semakin mendorong manajer dan teamnya untuk lebih kreatif menentukan gagasan- gagasan baru untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dan terciptanya kinerja manajerial yang lebih tinggi. Kepercayaan yang diberikan kepada manajer divisi justru sangat memungkinkan untuk memperoleh informasi akuntansi manajemen lebih akurat, *Broad Scope, Timelines, Aggregation, Integration* karena mereka yang paling mengerti solusi atas persoalan- persoalan yang harus dipecahkan dalam bidangnya masing-masing.
2. Adanya hubungan interaksi antar variabel akan membantu para manajer, supervisor untuk mengidentifikasi interaksi yang mungkin dapat menjadi suatu sinergi terhadap keberhasilan tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Solechan, Ira Setiawati. 2009. "Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Sebagai variable Moderating Terhadap Kinerja Manajerial". *Focus Ekonomi*. Vol. 4 No. 1 Juni. Pp. 64-74.
- Banyuaji Himawan. 2009. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial, Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Bhakti S. 2011. "Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial". Skripsi Universitas Negri Semarang.
- Catur W, Heri Widodo. 2011. " Pengaruh Desentralisasi dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Pelindo III cab Tanjung Perak". *Seminar nasional ilmu ekonomi terapan fakultasn ekonomi*, Unifersitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Chenhall dan Morris, 1986. *The Impact of Structure, Environment and Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting System, Accounting Review*.
- Dona F dan Provita W.2011. "Ketidakpastian Lingkungan Desentralisasi Terhadap Hubungan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial". *Journal Ekobis*. Vol.12 No.2 Juli.Pp 177-191.
- Erna S dan Tituk Dwi s. 2006," Pengaruh Desentralisasi Karakteristik Informasi SAM dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manjerial". *Journal ilmu ekonomi*. Vol. 6 No. 2 september. Pp 109-116.
- Garrison dan Noreen. 2000. Akuntansi Manajemen, Terjemahan Oleh : Totok Budi Santoso. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani,2001. Manajemen, Edisi 2, Penerbit BPF, Yogyakarta.

- Hansen, R. Don- Mowen, M. Maryanne, 2000. Akuntansi Manajemen, Jilid II, Terjemahann Ancella A. Hermawan MBA, Penerbit Erlangga.
- Helmi Yazid.2012. Pengaruh Ketidak pastian Tugas dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening”. Jurnal Akuntansi. Vol.1 No. 1 Oktober 2012. Hal. 53-66
- Indah Suryani. 2013. “ Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada Dealer Mobil Kota Jambi)”. E-jurnal Binar Akuntansi.Vol.2 No.1 April 2013. Issn 2303-1522.
- Juniarti dan Evelyne. 2003.” Hubungan Karakteristik Informasi Yang Dihasilkan Oleh System Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Mnajerial Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Univ. Petra Surabaya Vol. 5 No.
- Mulyadi. 2001. Akuntansi Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyaningtyas. 2008. Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial, Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Semarang. Skripsi Universitas Negri Semarang.
- Nazaruddin Ietje, 1998, Pengaruh Desentralisasi dan karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial, JRAI Vol. 1, No.2 juli
- Octavia F. Ingkirawang. 2013. “Pengaruh Desentralisasi dan Sitem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Dealer di Manado”. *Journal EMBA*. Vol.1 No. 3 Juni 2013. Hal. 818-825
- Siswanto Sastrohadiwirjoyo, 2002. Manajemen tenaga kerja Indonesia: pendekatan administrative dan operasional, Jakarta : Bumim Aksara.
- Sondang P. Siagian, MPA. 2002.Fungsi- Fungsi Manajerial. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Supriyono, 2000. Akuntansi Manajemen, Edisi Revisi, BPFE , Yogyakarta T. Hani Handoko. 2001.Manajemen. BPFE-Yogyakarta.

LAMPIRAN

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,367	,339	5,383

a. Predictors: (Constant), Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771,331	2	385,666	13,307	,000 ^b
	Residual	1333,159	46	28,982		
	Total	2104,490	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi

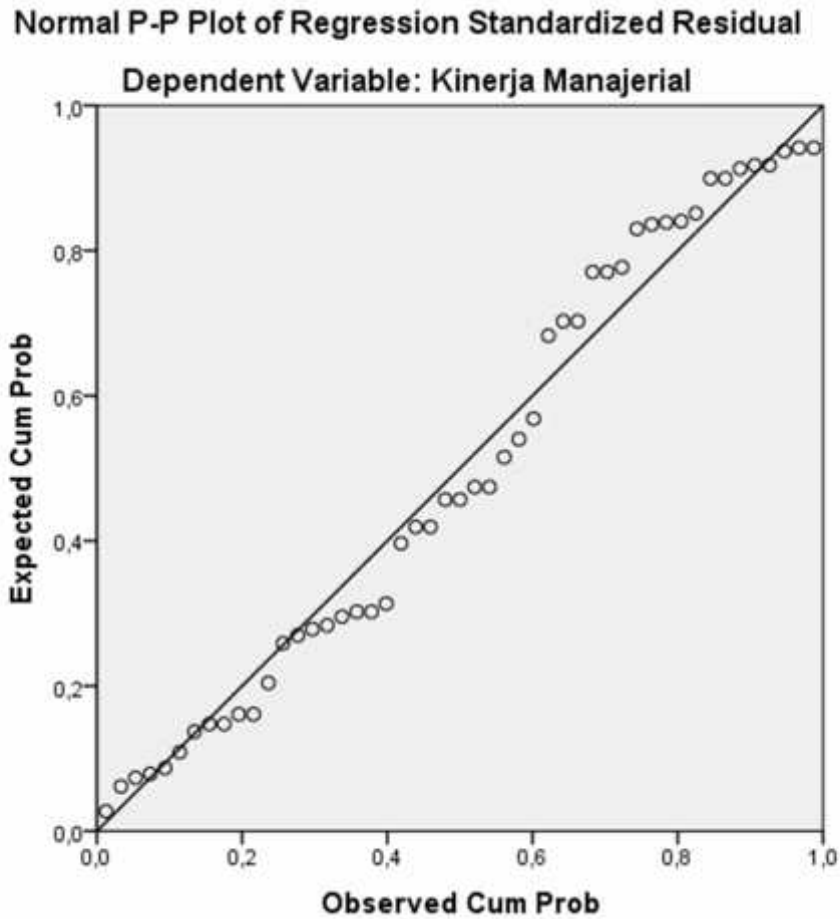
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,847	8,464		1,282	,206
	Desentralisasi	,688	,191	,442	3,602	,001
	Sistem Akuntansi Manajemen	,343	,138	,304	2,477	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji Normalitas

Charts



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,27011768
	Absolute	,102
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,713
Asymp. Sig. (2-tailed)		,689

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.
 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,847	8,464		1,282	,206		
Desentralisasi	,688	,191	,442	3,602	,001	,914	1,094
Sistem Akuntansi Manajemen	,343	,138	,304	2,477	,017	,914	1,094

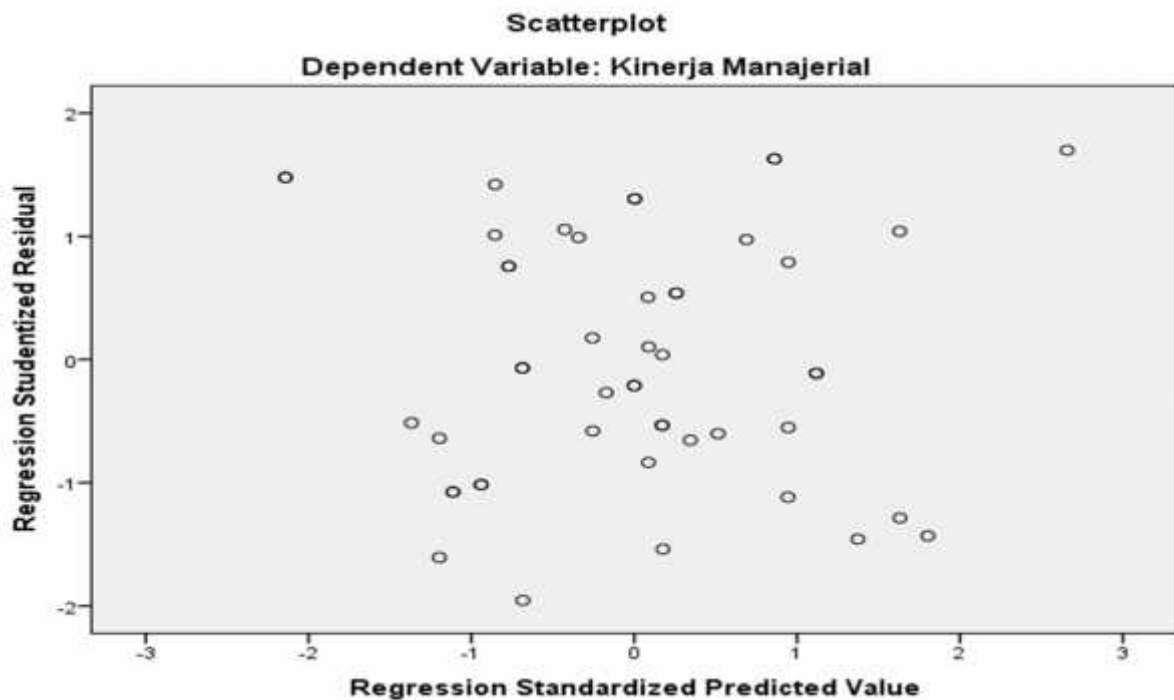
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji Heteroksiditas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,248E-015	8,464		,000	1,000
Desentralisasi	,000	,191	,000	,000	1,000
Sistem Akuntansi Manajemen	,000	,138	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual



Hal : Permohonan Pengisian Quesioner

Kepada
Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Melalui kesempatan ini, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dan menjawab seluruh pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan (Angket terlampir). Sehubungan dengan hal tersebut, maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan penilaian Bpk/Ibu/Sdr sebagai responden.

Penelitian berjudul **“Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Studi Kasus Pada PT PLN (persero) Wilayah Sulselrabar”** ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang seberapa jauh para Menejer/ kepala bagian dalam mengambil keputusan. Data yang diperoleh akan digunakan sebagai bahan skripsi pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Makassar. Data yang diperoleh tersebut tdk akan dipergunakan untuk keperluan lainnya .

Demikian pengantar ini saya buat, atas perhatian serta bantuannya saya ucapkan terimah kasih.

Hormat saya,

St. Muslimah .S
105730408913

DAFTAR KUESIONER

A. Desentralisasi

Pernyataan ini diberikan untuk menunjukkan seberapa besar peran anda dalam perusahaan.

Beri tanda silang (X) pada salah satu angka yang tersedia. Skor jawaban 1 sampai dengan 5.

Keterangan : (STS) = Sangat Tidak Setuju

(TS) = Tidak Setuju

(N) = Netral

(S) = Setuju

(SS) = Sangat Setuju

I.	Kebijakan pengembangan produk	STS	TS	N	S	SS
1.	Bapak/Ibu mendapat kewenangan dalam pengembangan produk atau jasa					
2.	Bapak/Ibu menetapkan produk atau jasa baru tersebut sesuai dengan kebutuhan pasar.					
II.	Pertimbangan Yang Objektif dalam Mengambil keputusan	STS	TS	N	S	SS
3.	Bapak/Ibu menganbil keputusan sesuai dengan persetujuan dari bagian lain.					
4.	Bapak/Ibu mempunyai kewenangan dalam peningkatan pemecatan karyawan dibagian anda					
III.	Kebijakan dalam Pengembangan Investasi	STS	TS	N	S	SS
5.	Bapak/Ibu mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan investasi yang utama					
6.	Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan					

	keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan anda					
--	--	--	--	--	--	--

IV.	Perencanaan dan Pengalokasian Anggaran	STS	TS	N	S	SS
7.	Bapak/Ibu diberi kewenangan dalam pembuatan anggaran di perusahaan Bapak/Ibu					
8.	Bapak/Ibu selalu memberi prioritas pengalokasian anggaran pada bagian yang mengalami kekurangan dana					

V.	Perencanaan Harga Jual	STS	TS	N	S	SS
9.	Bapak/Ibu mempunyai kewenangan dalam penetapan harga					
10.	Bapak/Ibu selalu menetapkan harga jual sesuai dengan pangsa pasar, kualitas produk, tingkat permintaan, dan tingkat penawaran					

B. Sistem Akuntansi Manajemen

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda silang (X) pada salah satu skala 1 sampai dengan skala 5. Pernyataan ini diberikan untuk menunjukkan ketersediaan system akuntansi manajemen di perusahaan anda.

I.	Karakteristik Cakupan Luas (<i>Broad Scope</i>)	STS	TS	N	S	SS
1.	Informasi yang berkaitan dengan kemungkinan peristiwa dimasa yang akan datang selalu tersedia bagi Bapak/Ibu					
2.	Informasi mengenai informasi non ekonomi seperti preferensi konsumen, sikap karyawan, hubungan tenaga kerja, sikap pemerintah daerah, ancaman persaingan selalui tersedia bagi Bapak/Ibu					
3.	Informasi mengenai informasi pasar konsumen seperti selera konsumen selalu					

	tersedia bagi Bapak/Ibu					
4.	Informasi mengenai informasi produktifitas seperti ketidak hadiran karyawan, layanan konsumen selalu tersedia bagi Bapak/Ibu					

II.	Karakteristik ketetapan waktu (Timelines)	STS	TS	N	S	SS
5.	Informasi yang anda mibta tersedia denagn segera/ cepat					
6.	Informasi yang diberiakn pada Bapak/Ibu secara otomatis segera diperoleh sesaat setelah informasi selesai diproses					
7.	Aporan yang diberikan kepada Bapak/Ibu disediakan secara sistematis dan teratur seperti laporan harian, mingguan, dan bulanan					
8.	Bapak/Ibu diberikan informasi berupa laporan tentang aktivitas bagian lain seperi laporan ringkasan laba, pendapatan, laporan jumlah penjualan, dsb					
9.	Ketika terjadi suatu peristiwa kejadian, Bapak/Ibu langsung diberitahu tentang peristiwa/ kejadian tersebut tanpa ditunda-tunda					

III.	Karakteristik pengumpulan (Aggregation)	STS	TS	N	S	SS
10.	Informasi mengenai dampak dari peristiwa pada waktu tertentu (seperti ringkasan trend bulanan, kuartala, tahunan dan laporan perbandingan selalu tersedia bagi Bapak/Ibu					
11.	Informasi yang mengenai analisis arus kas selalu tersedia bagi Bapak/Ibu					
12.	Informasi mengenai analisis kenaikan laba, laporan biaya dan pendapatan selalu tersedia bagi Bapak/Ibu					

IV.	<u>Karakteristik Integrasi (<i>Integration</i>)</u>	STS	TS	N	S	SS
13.	Informasi mengenai pengaruh dari keputusan individu terhadap bagian yang menjadi tanggung jawab anda selalu tersedia bagi Bapak/Ibu					
14.	Informasi pengaruh keputusan yang anda buat terhadap pihak lain selalu tersedia bagi Bapak/Ibu dan sebaliknya informasi mengenai keputusan pihak lain yang berpengaruh terhadap bagian Bapak/Ibu selalu tersedia					
15.	Informasi mengenai target yang ditetapkan untuk aktivitas dari semua pihak dalam bagian anda selalu tersedia bagi Bapak/Ibu					
16.	Informasi mengenai dampak yang ditimbulkan oleh keputusan anda terhadap kinerja organisasi selalu tersedia bagi Bapak/Ibu.					

C. Kinerja Manajerial

Untuk pernyataan- pernyataan berikut, Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan persepsi atas kinerja manajerial di kantor Bapak/Ibu dengan memilih skala yang paling sesuai.

I.	Perencanaan (<i>Planning</i>)	STS	TS	N	S	SS
1.	Menentukan perencanaan yang disusun atas dasar tujuan					
2.	Menentukan perencanaan yang disusun atas dasar sasaran yang akan dicapai organisasi					
3.	Menyusun perencanaan yang didasarkan pada kebijakan, tindakan dan jadwal kerja.					
4.	Menentukan perencanaan dalam menyusun organisasi.					

II.	Pengorganisasian (<i>organizing</i>)	STS	TS	N	S	SS
5.	Melakukan pengaturan atau perencanaan pegawai					
6.	Melakukan kegiatan pembinaan pada pegawai					
7.	Melakukan kegiatan proses penerimaan pegawai baru.					
8.	Melakukan penempatan, promosi dan mutasi terhadap pegawai.					

III.	Pengarahan (<i>Actuating</i>)	STS	TS	N	S	SS
9.	Mengarahkan tugas sesuai dengan tujuan bersama					
10.	Memimpin dan mengarahkan bawahan sesuai dengan bidang pekerjaan					
11.	Melatih dan menjelaskan peraturan pekerjaan kepada pegawai.					

IV.	Pengawasan (<i>Controlling</i>)	STS	TS	N	S	SS
12.	Menetapkan standar pelaksanaan kerja					
13.	Menentukan ukuran- ukuran pelaksanaan dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan					
14.	Melakukan pengkoreksian apabila pelaksanaan menyimpang dari standar yang telah ditetapkan					
15.	Tukar- menukar informasi dengan pegawai					
16.	Meningkatkan komunikasi dengan pegawai di bagian organisasi yang lain					

Hasil Desentralisasi

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Presentase	Keterangan
1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	84.0%	T
2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	34	68.0%	Se
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	64.0%	Se
4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	38	76.0%	T
5	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	32	64.0%	Se
6	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34	68.0%	T
7	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	34	68.0%	Se
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	39	78.0%	T
9	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	36	72.0%	T
10	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	35	70.0%	T
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	62.0%	Se
12	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	39	78.0%	T
13	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32	64.0%	Se
14	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34	68.0%	Se
15	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40	80.0%	T
16	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	42	84.0%	T
17	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	39	78.0%	T
18	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	32	64.0%	Se
19	2	1	4	5	2	5	2	2	4	2	29	58.0%	Se
20	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	64.0%	Se
21	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	64.0%	Se
22	5	5	4	3	3	3	5	3	4	5	40	80.0%	T
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60.0%	Se
24	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	31	62.0%	Se
25	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	34	68.0%	Se
26	4	2	2	3	2	3	4	2	2	4	28	56.0%	Se
27	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	36	72.0%	T
28	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	26	52.0%	TT
29	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	32	64.0%	Se
30	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	39	78.0%	T
31	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	30	60.0%	Se
32	5	5	4	3	3	3	5	3	4	5	40	80.0%	T
33	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32	64.0%	Se
34	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34	68.0%	Se
35	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40	80.0%	T
36	4	5	5	4	5	3	3	4	5	3	41	82.0%	T
37	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37	74.0%	T
38	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	32	64.0%	Se
39	2	1	4	5	2	5	2	2	4	2	29	58.0%	Se
40	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	64.0%	Se
41	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	64.0%	Se
42	5	5	4	3	3	3	5	3	4	5	40	80.0%	T
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60.0%	Se
44	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	31	62.0%	Se
45	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	34	68.0%	Se
46	4	2	2	3	2	3	4	2	2	4	28	56.0%	Se
47	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	36	72.0%	T
48	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	26	52.0%	TT
49	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	32	64.0%	Se

Hasil Sistem Akuntansi Manajemen

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
2	5	4	3	3	3	4	5	4	4	35
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	31
4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	30
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
6	2	2	2	3	2	2	3	4	3	23
7	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
9	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30
10	4	3	3	3	3	4	5	3	4	32
11	3	5	3	4	3	3	4	4	4	33
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
13	4	3	2	3	2	3	3	3	3	26
14	3	4	3	4	3	3	3	3	3	29
15	3	3	2	3	2	3	3	4	3	26
16	4	4	3	3	2	4	5	4	5	34
17	3	3	3	5	2	3	5	4	5	33
18	4	4	2	3	2	4	3	3	3	28
19	3	3	3	3	3	3	2	5	2	27
20	4	4	4	3	2	3	2	4	2	28
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
22	4	3	4	3	3	4	3	3	3	30
23	5	4	3	3	3	5	3	3	3	32
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
25	5	3	3	5	4	5	3	4	3	35
26	5	4	3	3	2	5	4	5	4	35
27	4	3	4	3	2	4	3	4	3	30
28	3	3	3	3	3	4	2	4	3	28
29	4	2	3	3	2	4	2	4	3	27
30	5	3	5	5	4	4	4	4	4	38
31	4	4	3	3	3	4	5	4	5	35
32	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
33	4	3	3	3	3	4	5	3	4	32
34	3	5	3	4	3	3	4	4	4	33
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
36	4	4	3	3	2	3	4	5	4	32
37	3	3	3	5	2	3	5	3	5	32
38	4	4	2	3	2	4	3	3	3	28
39	3	3	3	3	3	3	2	5	2	27
40	4	4	4	3	2	3	2	5	2	29
41	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
42	4	3	4	3	3	4	3	3	3	30
43	5	4	3	3	3	5	3	3	3	32
44	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
45	5	3	3	5	4	5	3	4	3	35
46	5	4	3	3	2	5	4	5	4	35
47	4	3	4	3	2	4	3	4	3	30
48	3	3	3	3	3	4	2	4	3	28
49	4	2	3	3	2	4	2	4	2	26

No. Resp	10	11	12	13	14	15	16	Total	Presentase	Keterangan
1	5	5	4	4	4	4	5	70	87.5%	SB
2	4	3	4	3	4	4	4	61	76.3%	B
3	4	3	3	4	3	4	4	56	70.0%	B
4	4	2	4	3	4	4	4	55	68.8%	KB
5	3	3	3	3	3	3	3	49	61.3%	KB
6	3	4	4	2	3	3	3	45	56.3%	KB
7	3	3	3	3	4	4	4	57	71.3%	B
8	3	3	4	4	3	3	3	56	70.0%	B
9	3	3	4	3	3	3	3	52	65.0%	KB
10	4	3	4	4	4	3	3	57	71.3%	B
11	4	3	4	3	4	4	4	59	73.8%	B
12	3	3	4	2	3	3	3	47	58.8%	KB
13	3	2	3	2	3	3	3	45	56.3%	KB
14	3	3	5	3	3	3	3	52	65.0%	KB
15	3	4	4	4	5	5	5	56	70.0%	B
16	5	3	4	3	4	4	3	60	75.0%	B
17	5	3	4	3	4	4	5	61	76.3%	B
18	3	2	4	2	3	3	3	48	60.0%	KB
19	2	3	3	3	4	5	5	52	65.0%	KB
20	2	4	4	5	5	4	2	54	67.5%	KB
21	4	3	3	4	5	4	4	61	76.3%	B
22	3	4	4	3	3	3	3	53	66.3%	KB
23	3	3	4	3	3	3	3	54	67.5%	KB
24	4	3	4	4	4	4	4	61	76.3%	B
25	3	3	4	4	3	3	3	58	72.5%	B
26	4	3	3	2	4	4	4	59	73.8%	B
27	3	4	3	2	3	3	3	51	63.8%	KB
28	2	3	3	3	2	3	2	46	57.5%	KB
29	2	3	3	3	2	3	2	45	56.3%	KB
30	3	4	4	4	4	4	3	64	80.0%	B
31	5	3	4	4	3	5	5	64	80.0%	B
32	4	4	4	3	3	3	4	54	67.5%	KB
33	3	2	3	2	3	3	3	51	63.8%	KB
34	3	3	5	3	3	3	3	56	70.0%	B
35	3	4	4	4	5	5	5	56	70.0%	B
36	5	3	4	3	4	4	5	60	75.0%	B
37	5	3	4	3	4	4	5	60	75.0%	B
38	3	2	4	2	3	3	3	48	60.0%	KB
39	2	3	3	4	5	4	4	52	65.0%	KB
40	2	4	4	5	5	4	2	55	68.8%	B
41	4	3	3	4	5	4	4	61	76.3%	B
42	3	4	4	3	3	3	3	53	66.3%	KB
43	3	3	4	3	3	3	3	54	67.5%	KB
44	4	3	4	4	4	4	4	61	76.3%	B
45	3	3	4	4	3	3	3	58	72.5%	B
46	4	3	3	2	4	4	4	59	73.8%	B
47	3	4	3	3	2	3	3	51	63.8%	KB
48	2	3	3	3	2	3	2	46	57.5%	KB
49	2	3	4	2	2	2	2	43	53.8%	KB

No.Resp	10	11	12	13	14	15	16	Total	Presentase	Keterangan
1	4	4	4	4	4	5	4	72	90.0%	SB
2	5	3	3	4	3	4	3	52	65.0%	KB
3	5	3	5	3	3	3	3	53	66.3%	KB
4	4	4	3	2	4	3	4	61	76.3%	B
5	3	4	3	3	4	5	4	55	68.8%	B
6	2	3	2	4	3	4	3	57	71.3%	B
7	5	3	5	3	3	4	3	54	67.5%	KB
8	4	4	4	3	4	3	4	54	67.5%	KB
9	4	3	3	4	3	3	3	54	67.5%	KB
10	4	3	3	3	3	4	3	51	63.8%	KB
11	3	3	3	4	3	4	3	51	63.8%	KB
12	3	3	2	3	3	2	3	46	57.5%	KB
13	4	3	2	3	3	2	3	40	50.0%	TB
14	3	3	3	3	3	3	3	49	61.3%	KB
15	3	4	2	3	4	5	5	57	71.3%	B
16	3	4	2	3	4	5	5	53	66.3%	KB
17	3	3	2	3	3	4	3	51	63.8%	KB
18	4	3	2	4	3	4	3	44	55.0%	KB
19	3	2	3	3	2	3	2	43	53.8%	KB
20	3	3	2	5	3	4	3	57	71.3%	B
21	3	3	2	4	3	4	3	51	63.8%	KB
22	4	5	3	4	5	3	5	65	81.3%	B
23	5	3	3	5	3	5	3	54	67.5%	KB
24	4	3	3	4	3	4	3	52	65.0%	KB
25	5	3	4	5	3	5	3	57	71.3%	B
26	5	2	3	5	2	5	2	50	62.5%	KB
27	4	5	2	4	4	4	5	60	75.0%	B
28	4	3	3	4	3	5	3	52	65.0%	KB
29	4	2	2	3	2	4	2	45	56.3%	KB
30	5	3	4	4	4	4	4	65	81.3%	B
31	4	3	4	4	3	4	4	56	70.0%	B
32	3	3	5	3	3	3	3	61	76.3%	B
33	4	3	2	3	3	2	3	40	50.0%	TB
34	3	3	3	3	3	3	3	49	61.3%	KB
35	3	4	2	3	4	5	5	57	71.3%	B
36	3	4	2	3	4	5	5	53	66.3%	KB
37	3	3	2	3	3	4	3	51	63.8%	KB
38	4	3	2	4	3	4	3	44	55.0%	KB
39	3	2	3	3	2	3	2	43	53.8%	KB
40	3	3	2	5	3	4	3	57	71.3%	B
41	3	3	2	4	3	4	3	51	63.8%	KB
42	4	5	3	4	5	3	5	65	81.3%	B
43	5	3	3	5	3	5	3	54	67.5%	KB
44	4	3	3	4	3	4	3	52	65.0%	KB
45	5	3	4	5	3	5	3	57	71.3%	B
46	5	2	3	5	2	5	2	50	62.5%	KB
47	4	5	2	4	4	4	5	60	75.0%	B
48	4	3	3	4	3	5	3	52	65.0%	KB
49	4	2	2	3	2	4	2	45	56.3%	KB

RIWAYAT HIDUP



St Muslimah S lahir pada tanggal 06 desember 1995 di Pattolosang tepatnya di Desa Maccini Baji Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Anak ke dua dari 4 bersaudara, Putri pasangan dari Ayah Abd Salam dan Ibu Nuraeni. Penulis memulai memasuki jenjang pendidikan Formal di SDN Bontomaero II tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007. Di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bajeng dan tamat pada tahun 2010. Setelah itu penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMK Negeri 1 Limbung dan tamat pada tahun 2013. Di tahun yang sama penulis mendaftar di salah satu perguruan tinggi yang ada di Makassar sehingga penulis terdaftar sebagai mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi program Strata Satu (SI).