

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Kontijensi**

Pendekatan kontijensi adalah pendekatan yang mengatakan bahwa tidak ada sistem pengendalian terbaik untuk setiap organisasi dan penerapan sistem yang tepat harus mempertimbangkan semua variabel konstektual yang ada di sekitar organisasi. Menurut Suartana (2011) teori kontijensi adalah sistem terbuka pada suatu perusahaan yang sangat berkaitan dengan interaksi untuk penyesuaian dan pengendalian terhadap lingkungan untuk mempertahankan pemulihan suatu usaha. Teori kontinjensi dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan dan untuk menghadapi persaingan (Otley, 1980).

Dalam penelitian ini, teori kontijensi mengaitkan antara gaya kepemimpinan dengan faktor kontijensinya yaitu berbagai situasi yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam situasi yang berbeda maka gaya kepemimpinan yang diterapkan juga berbeda.

Kemudian teori kontijensi memberikan kerangka pikir dan model untuk menemukan sistem pengendalian yang ideal. Pada dasarnya, para praktisi akuntansi manajemen selalu berusaha untuk membuat

sistem yang lebih berguna dalam setiap situasi seperti mencoba menemukan variabel kontijensi yang paling signifikan dan mengevaluasi pengaruh mereka terhadap desain sistem pengendalian.

Gudono (2014) menyatakan bahwa banyak faktor diperlukan untuk menghasilkan kinerja organisasi yang optimal. Oleh karena itu, pengelola perusahaan harus mempertimbangkan semua faktor yang dapat mempengaruhi keberadaan perusahaan, baik internal maupun eksternal, termasuk faktor kontijensi. Teori kontijensi berperan sebagai jawaban atas pendekatan universalistik yang membantah bahwa desain pengendalian optimal dapat diterapkan pada perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan pengendalian yang universalistik merupakan ekspansi dari teori manajemen ilmiah alami dan menunjukkan metode optimal untuk memaksimalkan efisiensi proses operasional. Oleh karena itu, teori kontijensi diperlukan untuk mengevaluasi faktor-faktor kondisional yang menyebabkan sistem pengendalian manajemen lebih efektif.

Selanjutnya terkait dengan sistem informasi akuntansi manajemen yang memiliki empat karakteristik yaitu *broad scope*, *timeless*, *integration*, dan *aggregation* yang menjadi efektif apabila penggunaannya sesuai dengan tingkat kebutuhan manajer.

### **2.1.2 Kinerja Manajerial**

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan

keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja, menurut Mulyadi (2007) didefinisikan sebagai keberhasilan seorang individu, kelompok, atau unit organisasi dalam mencapai sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja dihasilkan ketika kemampuan dan bakat seseorang digunakan untuk mencapai tujuan. Kinerja secara umum didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi, seperti yang tercantum dalam rencana strategik organisasi. Kinerja manajerial menurut Mulyadi (2007) adalah kinerja yang dituntut seorang manajer dan *manager skills*, peran dan usaha yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja tersebut

Kemampuan manajerial adalah hasil dari proses yang panjang dan muncul secara bertahap melalui proses belajar dan pengamatan. Sejauh mana seorang manajer memiliki kemampuan untuk beroperasi dengan maksimal adalah bukti kemampuan mereka.

Kinerja manajerial dianggap sebagai faktor penting dalam perusahaan karena meningkatnya kinerja perusahaan dapat dihasilkan dari meningkatnya kinerja manajerial. Selain itu, kinerja manajer sendiri adalah salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Kinerja personel terdiri dari delapan dimensi: perencanaan, penyelidikan, evaluasi, koordinasi, pengawasan (pengawasan), pengaturan staf (pengaturan staf), negosiasi, dan perwakilan. Kinerja manajemen diharapkan dihasilkan

oleh mereka yang memegang posisi manajemen. Kinerja manajemen berbeda dengan kinerja karyawan biasa yang konkret (Mulyadi dan Johny, 1999) dalam Sianipar (2013). Untuk mencapai tujuan, manajer menggunakan bakat dan kemampuan individu.

Secara umum, manajer dapat diklasifikasikan sebagai manajer tingkat bawah, tingkat menengah, dan tingkat atas yaitu:

- a) Manajer tingkat bawah (*Lower Management*) , merupakan orang yang menduduki posisi di tingkatan paling bawah dan mengelola pekerjaan individu non-manajerial yang terlibat dalam produksi atau penciptaan produk organisasi. Mereka sering disebut penyelia, tetapi bisa juga disebut manajer lini, manajer kantor, atau bahkan mandor.
- b) Manajer tingkat menengah (*Middle Management*), Manajer tingkat menengah mencakup semua tingkatan manajemen antara tingkatan paling rendah dengan tingkat puncak pada organisasi tertentu. Manajer tingkat menengah mengelola pekerjaan para manajer lini pertama dan mempunyai sebutan, seperti kepala bagian atau kepala biro, pemimpin proyek, manajer pabrik, atau manajer divisi.
- c) Manajer tingkat atas (*Top Management*). Manajer yang menduduki posisi ini biasanya disebut manajemen puncak, yang bertanggungjawab atas pengambilan keputusan yang mencakup

seluruh organisasi dan menyusun rencana serta sasaran yang akan memengaruhi keseluruhan.

Kinerja manjerial yang diperoleh manajer merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk menentukan efektivitas organisasi. Dimensi dalam kinerja manjerial menurut Mahoney et al, (1963), yaitu:

a) Kinerja perencanaan.

Dalam dimensi ini terdapat aktivitas-aktivitas sebagai berikut: menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan untuk pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur dan pemrograman.

b) Kinerja penyelidikan

Dalam dimensi ini terdapat aktivitas-aktivitas sebagai berikut: mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan dan analisis pekerjaan.

c) Kinerja koordinasi

Dalam dimensi ini terdapat aktivitas-aktivitas sebagai berikut: tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyelesaikan program, memberitahu bagian yang lain dan koordinasi tentang hubungan dengan manajemen.

d) Kinerja evaluasi

Dalam dimensi ini terdapat aktivitas-aktivitas sebagai berikut: menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati dan dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, laporan keuangan dan pemeriksaan produk.

e) Kinerja pengawasan

Dalam dimensi ini terdapat aktivitas-aktivitas sebagai berikut: mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan.

f) Kinerja pemilihan staff

Dalam dimensi ini terdapat aktivitas-aktivitas sebagai berikut: mempertahankan angkatan kerja pada bagian yang sama, merekrut, mewawancarai, memilih pegawai baru, menempatkan pegawai, promosi dan mutasi pegawai.

g) Kinerja negoisasi

Dalam dimensi ini terdapat aktivitas-aktivitas sebagai berikut: pembelian, penjualan/melakukan kontak untuk barang/jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjualan secara kelompok.

h) Kinerja perwakilan

Menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain/perkumpulan bisnis, menghadiri acara kemasyarakatan untuk mempromosikan tujuan perusahaan.

### 2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengacu pada pendekatan di mana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mematuhi tujuan dan kepentingan organisasi agar dapat bekerja melebihi harapan (Buil et al., 2019). Burns menciptakan gagasan awal tentang model kepemimpinan transformasional yang dapat diterapkan dalam konteks politik. Bernard Bass kemudian memperluas konsep model kepemimpinan transformasional dan memasukkannya ke dalam konteks organisasi. Mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya adalah proses yang disebut kepemimpinan, menurut Yukl (2010) dalam Purnama (2013). Proses ini juga membantu upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin transformasional adalah seorang agen perubahan yang berusaha melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh untuk membuatnya lebih baik di masa depan. Diperkirakan bahwa pendekatan ini akan meningkatkan kinerja supervisor dalam organisasi yang memerlukan perubahan dan transformasi.

Pemimpin yang transformasional mempunyai kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan. Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan dengan melakukan hal-hal berikut ini: (1) mendorong

bawahan untuk lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan; (2) mendorong bawahan untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu; (3) mendorong dan meningkatkan kebutuhan bawahan menuju tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Robbins (2009) terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional,:

1. Sifat Ideal

Pemimpin transformasional memiliki kepercayaan tinggi terhadap bawahannya. Pemimpin dengan karakteristik ini menekankan kepercayaan sehingga ia dapat membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, dan kepercayaan diri bawahannya.

2. Motivasi Inspirasional

Pemimpin transformasional berperilaku dalam cara-cara yang dapat memotivasi dan menginspirasi para pegawai dengan memberikan arti dan menjadikan tantangan dalam pekerjaan mereka.

3. Stimulasi Intelektual

Pemimpin transformasional mampu menunjukkan kecerdasan, ransangan dan pemecahan masalah. Pemimpin dengan karakteristik ini mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan masalah yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegensi dan alasan-

alasan yang rasional daripada hanya didasarkan pada opini atau perkiraan semata.

#### 4. Perhatian Individual

Pemimpin mampu memperlakukan pegawainya sebagai pribadi yang unik, yang memiliki kebutuhan, kecakapan, dan keinginan yang berbeda satu sama lain. Pemimpin memberi perhatian pada kebutuhan pegawai dan menugaskan proyek-proyek yang berarti sehingga para pegawai tumbuh sebagai pribadi yang dapat mengembangkan kemampuan dirinya

#### 2.1.4 Sistem Pengendalian Manajemen

Kegiatan dan strategi pencapaian tujuan yang dikenal sebagai sistem pengendalian manajemen mencakup persuasi dan pengendalian individu yang terlibat dalam organisasi untuk secara kolektif melaksanakan tujuan organisasi dalam masing-masing bagian secara efektif dan efisien. Sistem pengendalian manajemen adalah sistem untuk memastikan bahwa seluruh elemen organisasi mencapai *goal congruence* (Merchant dan Stede, 2007; Anthony dan Govindarajan, 2007). Merchant dan Stede (2007) menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang memastikan bahwa sumber daya manusia yang dikelola sesuai dengan tujuan organisasi. Fokus dari konsep ini adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia sehingga kepentingan individu selaras dengan kepentingan organisasi. Sedangkan Anthony dan Govindarajan (2007) lebih

menekankan pengendalian pada struktur pengendalian, termasuk di dalamnya adanya hubungan antara strategi, *responsibility center* sampai pengukuran kinerja. Mereka juga menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen berhubungan dengan bagaimana mempengaruhi individu dalam organisasi.

Sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses. Struktur pengendalian manajemen dipusatkan pada berbagai pusat pertanggung-jawaban. Pusat pertanggungjawaban adalah suatu organisasi yang dibagi menjadi suatu unit yang membawahi suatu tugas tertentu. Sedangkan proses pengendalian manajemen berkaitan dengan perilaku. Proses ini melibatkan interaksi antar manajer dan manajer dengan bawahannya. Sistem pengendalian manajemen yang terdiri dari struktur dan proses pada gilirannya menentukan keterampilan (*skillset*) yang perlu dimiliki oleh manajer untuk menjalankan sistem tersebut. Oleh karena itu, manajer menjadi titik-titik pusat pengendalian manajemen. Pengendalian manajemen akan memfokuskan seluruh prosesnya pada setiap pusat pertanggung jawaban (*responsibility center*) yang dapat mempermudah kinerja manajerial suatu perusahaan. Struktur sistem pengendalian manajemen terdiri dari unit-unit yang ada dalam suatu perusahaan yang berupa pusat-pusat pertanggung jawaban dan juga ukuran-ukuran yang digunakan untuk menilai prestasi tiap-tiap manajer pusat pertanggungjawaban tersebut. Sehingga dengan struktur pengendalian

manajemen ini, dapat memberi atau meminta tanggung jawab terhadap manajer pusat pertanggung jawaban sesuai dengan karakteristik yang dimiliki. Sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses:

a. Struktur Sistem Pengendalian Manajemen

Struktur Pengendalian Manajemen dipusatkan pada berbagai macam pusat pertanggungjawaban. Suatu pusat pertanggungjawaban dibentuk untuk mencapai tujuan individual yang pada gilirannya diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan suatu organisasi sebagai suatu keseluruhan yang diputuskan dalam proses perencanaan strategik. Menurut Mulyadi (2007) pengertian struktur sistem perencanaan dan pengendalian manajemen adalah sebagai berikut: “Struktur sistem merupakan komponen-komponen yang berkaitan erat satu dengan yang lainnya, yang secara bersama-sama digunakan untuk mewujudkan tujuan sistem.”

b. Proses Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) menyatakan bahwa proses sistem pengendalian manajemen meliputi beberapa aktivitas sebagai berikut: Perencanaan strategis, Persiapan anggaran, Pelaksanaan, Evaluasi kinerja. Penjelasan dari empat proses diatas sebagai berikut:

1) Perencanaan strategis

Perencanaan strategis merupakan langkah awal dalam siklus pengendalian manajemen. Dalam perusahaan yang menggunakan kalender tahunan, perencanaan biasanya dilakukan pada musim semi atau musim panas yang mendahului tahun anggaran. Pada waktu itu keputusan yang mempertimbangkan segala perubahan dalam strategi yang terjadi sejak perencanaan strategis terakhir dibuat.

#### 2) Persiapan anggaran

Proses persiapan anggaran merupakan proses penyusunan anggaran yang pada dasarnya merupakan bentuk negosiasi antara manajer setiap pusat tanggung jawab dengan atasannya. Produk akhir dari negosiasi ini adalah suatu pernyataan persetujuan atas biaya yang diantisipasi untuk tahun yang akan datang, atau laba yang direncanakan atau ekspektasi dari tingkat pengembalian investasi.

#### 3) Pelaksanaan

Dalam tahun berjalan, para manajer melaksanakan suatu program atau sebagian dari satu program yang menjadi tanggung jawab mereka dan juga melaporkan apa yang telah terjadi sebagai tanggung jawabnya. Laporan atas pusat tanggung jawab akan menunjukkan informasi yang dianggarkan dan informasi aktual, ukuran kinerja finansial dan nonfinansial.

#### 4) Evaluasi kinerja

Proses evaluasi merupakan suatu perbandingan antara beban aktual dan yang seharusnya terjadi dalam keadaan tersebut. Jika keadaan yang diasumsikan dalam proses anggaran berubah, maka terdapat perbedaan antara jumlah yang dianggarkan dengan jumlah aktual. Jika keadaan berubah, maka perubahan ini diperhitungkan. Pada akhirnya, analisis mengarah ke kritik yang konstruktif bagi para manajer dari pusat tanggung jawab.

#### **2.1.5 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Hansen dan Mowen (2007) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah bagian dari sistem informasi formal yang digunakan oleh organisasi untuk mempengaruhi perilaku manajer sehingga mereka dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain itu, Chong (1996) dalam Efendi dan Kusuma (2021) menyatakan bahwa data yang digunakan untuk membuat keputusan manajerial dikenal sebagai sistem informasi akuntansi manajemen.

Hansen dan Mowen (2007) menjelaskan sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai tiga tujuan utama yaitu:

1. Menyediakan informasi untuk pembiayaan jasa, produk dan obyek lain yang menjadi kebutuhan/kepentingan manajemen.
2. Menyediakan informasi untuk perencanaan, pengendalian, pengevaluasian dan perbaikan berkelanjutan.
3. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Chenhall (2003) menjelaskan karakteristik sistem akuntansi manajemen meliputi:

1. *Broad scope*

*Broad scope* berkaitan dengan fokus, kuantifikasi, dan horizon waktu. Selain itu, *Broad scope* memberikan informasi tentang lingkungan eksternal yang ekonomi maupun non ekonomi, perkiraan peristiwa masa depan. *Broad scope* mencakup ukuran non moneter terhadap karakteristik lingkungan ekstern (Gordon dan Miller, 1976 dalam Chenhall dan Morris, 1986). Selain itu, *broad scope* akan memberikan estimasi tentang terjadinya peristiwa di masa yang akan datang.

2. *Timeliness*

Kemampuan manajer untuk merespon secara cepat terjadinya peristiwa kemungkinan dipengaruhi oleh *timeliness* dari sistem akuntansi manajemen. Informasi yang *timeliness* mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan. Chia (1995) dalam Chenhall dan Morris (1986) menjelaskan bahwa *timing* informasi berkaitan dengan jarak waktu antara permintaan dan tersedianya informasi dari sistem akuntansi manajemen ke pihak yang meminta.

3. *Integration*

Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi. Karakteristik sistem akuntansi manajemen yang membantu

koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh keputusan pada operasi seluruh subunit organisasi. Chia (1995) dalam Chenhall dan Morris (1986) menyatakan bahwa informasi sistem akuntansi manajemen yang terintegrasi dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari subunit dan antar subunit. Informasi sistem akuntansi manajemen yang terintegrasi berkaitan dengan kompleksitas dan saling ketergantungan antar subunit.

#### 4. *Aggregation*

Sistem akuntansi manajemen memberikan informasi yang agregasi pada pusat pertanggungjawaban atau fungsional. Agregasi yang memiliki format konsisten dengan model keputusan formal, contohnya analisis cash flow yang didiskontokan untuk anggaran modal, simulasi dan linear programming untuk penerapan anggaran, analisis biaya volume laba, dan model pengendalian persediaan. Dalam perkembangan terakhir, agregasi informasi merupakan penggabungan informasi fungsional dan temporal contohnya area penjualan, pusat biaya, departemen produksi dan pemasaran, dan informasi yang dihasilkan secara khusus untuk model keputusan formal.

## 2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti, Tahun, Nama Jurnal, dan Vol	Judul	Variabel	Hasil
1.	Nguyen, T.T, et al, (2017), <i>Journal of Business Research</i> , Vol. 70	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	<p><b><u>Variabel Independen:</u></b> Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Sistem Pengendalian Manajemen</p> <p><b><u>Variabel Dependen:</u></b> Kinerja Manajerial</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki efek langsung dan positif terhadap Kinerja Manajerial, untuk MCS, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap penggunaan informasi BSA dan PMS komprehensif, tetapi tidak mempengaruhi Sistem Reward.
2.	Anggreini Brenda Tendean, David P. E. Saerang, dan Treesje Runtu (2018), <i>Jurnal Riset Akuntansi</i>	Pengaruh Struktur Sistem Pengendalian Manajemen, Proses Sistem Pengendalian Manajemen Dan Sistem Penghargaan	<p><b><u>Variabel Independen:</u></b> Struktur Sistem Pengendalian Manajemen, Proses Sistem Pengendalian Manajemen Dan Sistem Penghargaan</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Struktur SPM, Proses SPM dan Sistem Penghargaan dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan positif

	<i>Going Concern</i> , Vol. 13	Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Rsud Sulawesi Utara)	<b><u>Variabel Independen:</u></b> Kinerja Manajerial	terhadap Kinerja Manajerial
3.	Wulan Novi Hastuti, Netty Herawaty, dan Lutfi (2022), <i>Jurnal Manajemen dan Sains</i> , Vol. 7	Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi	<b><u>Variabel Independen :</u></b> Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen (SPM), Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan  <b><u>Variabel Dependen :</u></b> Kinerja Manajerial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi.
4.	Ismail Badollahi, Idil Rakhmat Susanto, Wahyuni, dan Nurhidayah (2022), <i>SEIKO : Journal of Management &amp; Business</i> , Vol. 5	Efektivitas Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Mendukung Kinerja Manajerial	<b><u>Variabel Independen:</u></b> Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan  <b><u>Variabel Dependen :</u></b> Kinerja Manajerial	Hasil penelitian menunjukan bahwa sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Daerah Air Minum.
5.	Safa M. Manossoh, Stanly W. Alexander, dan Meily Y.B Kalalo (2022), <i>Jurnal</i>	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja	<b><u>Variabel Independen:</u></b> Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen <i>broad scope, timeliness,</i>

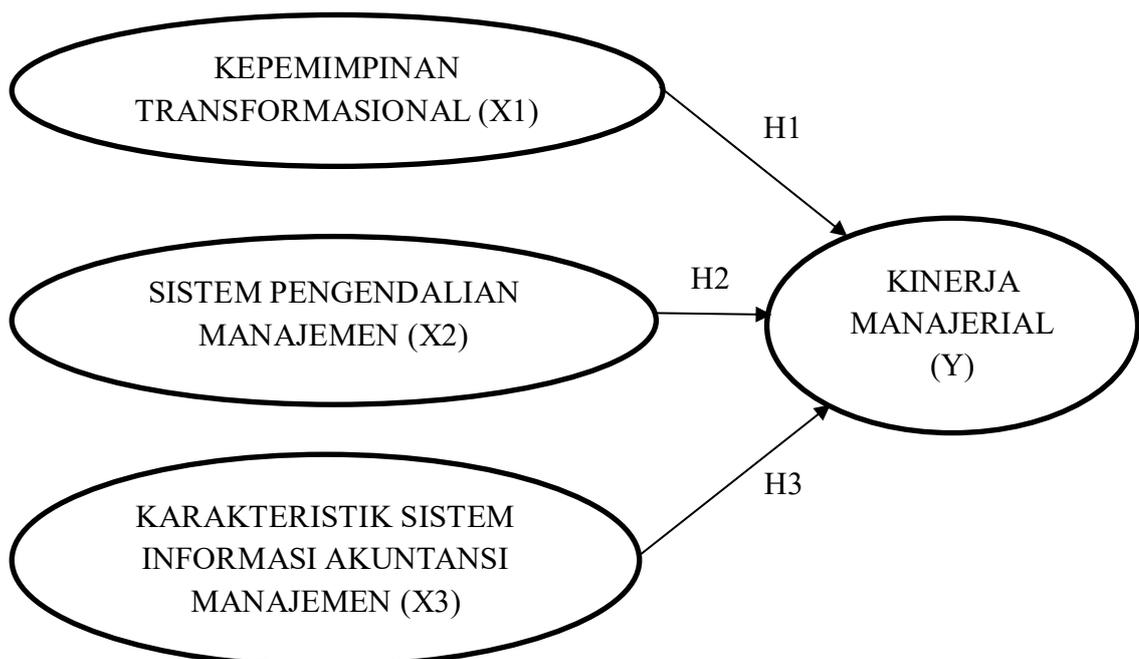
	<i>LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum), Vol. 6</i>	Manajerial Pada PT. Bank SulutGo Cabang Tahuna	<b>Variabel Dependen :</b> Kinerja Manajerial	<i>aggregation, dan integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.</i>
6.	Intan Nuralifah dan Rini Lestari (2023), <i>Bandung Conference Series: Accountancy</i> , Vol.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial	<b>Variabel Independen:</b> Gaya Kepemimpinan  <b>Variabel Dependen :</b> Kinerja Manajerial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Sumber: dari berbagai sumber (2023)

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1

### Kerangka Pemikiran



Sumber : Tendean, dkk (2018) dan Nguyen et al (2017)

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam identifikasi masalah. Hipotesis tersebut harus diuji kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data-data.

Berdasarkan data-data diatas penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Manajerial**

Gaya kepemimpinan berarti adanya keterbukaan yang dimiliki oleh pemimpin. Disertai dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka kinerja manajerial akan meningkat dan karyawan akan semakin bersemangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin membaik. Gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu memajukan visi jangka panjang, dan inspirasi yang mungkin dapat memajukan kontribusi tambahan dari pengikutnya melalui penyelenggaraan usaha lebih dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat memotivasi pengikutnya agar melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Choi (2006) menyatakan bahwa pengikut yang dipimpin oleh pemimpin karismatik sering mengindikasikan kinerja tugas yang tinggi. Tingkatan kinerja ini dapat menunjukkan besarnya keinginan pengikut atas pencapaian, yang telah di stimulasikan dengan mengharapkan sikap karismatik kepemimpinan (transformasional). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan Nuralifah & Lestari (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Puskesmas Kabupaten Sukabumi. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Nguyen et al., (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.

## **2. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Dalam rangka memenangkan persaingan, manajemen harus mampu bersaing dengan perusahaan lain, dan tentunya juga harus dapat menentukan strategi agar dapat mencapai daya saing yang tepat dan hasil yang telah direncanakan. Untuk mencapai suatu perusahaan lebih maju dan berkembang yaitu dengan cara meningkatkan kinerja manajerial dengan baik. Sistem pengendalian manajemen merupakan tindakan untuk mengarahkan operasi perusahaan, dimana tindakan ini dapat berupa koreksi

atas kekurangan serta penyuaian aktivitas agar sesuai dengan strategi organisasi atau tujuan organisasi. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) sistem pengendalian manajemen adalah suatu mekanisme baik secara formal maupun informal yang didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang dan pencapaian harapan serta memperoleh hasil (*output*) yang diinginkan. Sedangkan menurut Mulyadi & Setyawan (2001) sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan berbagai kegiatan perwujudan visi organisasi melalui misi yang telah dipilih dan mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana tersebut, sehingga membantu proses manajerial yaitu perencanaan. Hastuti et al., (2022) berhasil menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. Badollahi et al., (2022) juga menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Daerah Air Minum. Hal ini menunjukkan bahwa ketika organisasi mampu mengelola dan mengendalikan setiap sumberdaya yang dimiliki maka dapat membantu manajer untuk mengetahui setiap potensi yang dimiliki serta dapat membantu dalam hal pengambilan keputusan atas pengembangan setiap sumberdaya. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Sistem Pengendalian Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.

### **3. Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Hansen dan Mowen (2007) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah bagian dari sistem informasi formal yang digunakan oleh organisasi untuk mempengaruhi perilaku manajer sehingga mereka dapat mencapai tujuantujuan organisasi. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) memiliki empat karakteristik yaitu *broad scope*, *timeliness*, *aggregation*, dan *integration*. Pada dasarnya, sistem informasi akuntansi manajemen membantu manajer memenuhi tugas mereka dalam perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Manossoh et al., (2022) yang menunjukkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen *broad scope*, *timeliness*, *aggregation*, dan *integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan manajer perlu mengawasi hal-hal yang berhubungan dengan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen sehingga kinerja manajerial bisa dilakukan dengan benar oleh para pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Karakteristik *Broad Scope* Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial