



**PENGARUH DESENTRALISASI, KETIDAKPASTIAN TUGAS,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL DENGAN SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Nurkholik¹, P.D. Paramita²

¹Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran, Semarang

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran, Semarang

Email Correspondence: nurkholik68@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the problems encountered at PT. Real Glass, a dark gray glass manufacturer based on sheet glass and float glass technology. In an effort to meet market demand, the company has committed to improving product quality and quantity. However, the company is facing a decline in managerial performance, allegedly caused by suboptimal decentralization, unclear assignments, and weak organizational commitment. This condition has the potential to hinder the achievement of operational targets and the company's overall strategy. The purpose of this study was to determine the impact of decentralization, task uncertainty, and organizational commitment partially on managerial performance and to determine whether the management accounting system strengthens the impact of decentralization, task uncertainty and organizational commitment partially on managerial performance. The population in this study were all employees working at PT. Real Glass Semarang totaling 100 people. The number of samples taken in this study was determined through the census method, by taking a sample of 100 people or the total population. The data analysis techniques used were Multiple Linear Regression and Moderated Regression Analysis (MRA). Data analysis showed that decentralization, task uncertainty and organizational commitment partially had a significant positive impact on managerial performance, and the management accounting system strengthened the impact of decentralization and organizational commitment partially on managerial performance, but the management accounting system weakened the effect of task uncertainty on managerial performance.

Keywords: Decentralization, Task Uncertainty, Organizational Commitment, Management Accounting Systems, Managerial Performance

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sistem pengelolaan yang efektif guna mencapai tujuan secara efisien dan berkelanjutan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan aset utama organisasi dan memainkan peran sentral dalam keberhasilan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus diarahkan pada sistem dan kebijakan yang mampu mengoptimalkan potensi individu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu indikator penting keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja manajerial. Kinerja manajerial mencerminkan hasil kerja manajer dalam aspek kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Wardhana et al. (2023) Kinerja manajerial mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang manajer bekerja dalam mencapai tujuan organisasi, serta kemampuannya dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya baik manusia, materi, maupun waktu secara optimal. Dalam konteks persaingan bisnis yang ketat, manajemen dituntut untuk tidak hanya mengandalkan intuisi, tetapi juga informasi yang akurat dan relevan untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) berperan sebagai instrumen strategis dalam penyediaan informasi bagi manajer untuk perencanaan, pengendalian, evaluasi, dan pengambilan keputusan. Sistem ini mendukung proses pelaporan dan pengawasan serta menyediakan informasi yang relevan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi (Chia, 1995). Karakteristik SAM yang baik dapat membantu manajer memahami kondisi operasional secara menyeluruh, mengidentifikasi penyimpangan, serta merancang strategi yang tepat. Oleh karena itu, keberadaan SAM dapat memperkuat hubungan antara faktor-faktor organisasi dan hasil kinerja manajerial. Beberapa faktor penting yang diyakini memengaruhi kinerja manajerial antara lain adalah desentralisasi, ketidakpastian tugas, dan komitmen organisasi.

Desentralisasi merupakan proses pendelegasian wewenang dari manajemen puncak kepada manajer tingkat bawah. Dengan desentralisasi, manajemen pusat dapat lebih fokus pada perencanaan strategis, sementara manajer unit dapat mengambil keputusan operasional yang lebih cepat dan sesuai dengan kondisi lapangan. Namun, desentralisasi juga berpotensi menimbulkan permasalahan apabila tidak didukung dengan sistem informasi yang memadai.

Ketidakpastian tugas mengacu pada kondisi di mana terdapat perubahan cepat dan tak terduga pada beban kerja, peran, atau tanggung jawab dalam organisasi. Menurut Yazid et al. (2012), tingkat ketidakpastian tugas yang tinggi dapat menyulitkan perencanaan dan pengendalian organisasi. Ketika informasi yang tersedia tidak memadai atau tidak tepat waktu, manajer akan kesulitan dalam merumuskan kebijakan atau mengambil keputusan yang efektif.

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu merasa terikat dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Robbins and Judge (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berkontribusi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Luthans (2002) menambahkan bahwa komitmen yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menimbulkan masalah produktivitas dan tingginya tingkat turnover.

Fenomena yang mendasari penelitian ini dapat dijumpai pada PT. Real Glass, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kaca jenis *dark grey* dengan teknologi *sheet glass* dan *float glass*. Perusahaan ini berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas produk guna memenuhi permintaan konsumen terhadap kaca berkualitas tinggi. Namun dalam beberapa waktu terakhir, perusahaan mengalami penurunan kinerja manajerial. Dugaan awal menunjukkan bahwa penyebabnya antara lain adalah implementasi desentralisasi yang tidak berjalan optimal,

ketidakjelasan penugasan yang menyebabkan ketidaknyamanan kerja, serta lemahnya komitmen organisasi di kalangan karyawan. Masalah ini menjadi krusial karena dapat menghambat pencapaian target operasional dan strategi perusahaan.

Sedangkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa desentralisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja manajerial karena memberikan otonomi pengambilan keputusan pada manajer tingkat bawah (Yuliansyah and Khan 2015; Dwinarian et al. 2017). Namun, hasil yang bertolak belakang ditemukan dalam studi lainnya yang mengungkapkan bahwa desentralisasi dalam bentuk yang tidak profesional justru tidak meningkatkan efisiensi dan kinerja Perusahaan (Levina 2020). Masih terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian mengenai pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

Penelitian oleh Yazid et al. (2012) menunjukkan bahwa ketidakpastian tugas yang tinggi berdampak negatif terhadap perencanaan dan pengendalian dalam organisasi, serta menghambat pencapaian kinerja manajerial. Namun, studi Chong (1996) menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, ketidakpastian tugas justru mendorong manajer untuk lebih adaptif dan inovatif, sehingga berdampak positif pada kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara ketidakpastian tugas dan kinerja manajerial tidak bersifat linier dan mungkin dipengaruhi oleh variabel lain.

Studi dari Robbins and Judge (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja. Studi di Indonesia oleh Fitriyani et al. (2015) juga menemukan bahwa komitmen karyawan secara signifikan memengaruhi kinerja manajerial. Namun, penelitian lainnya menunjukkan bahwa komitmen tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja apabila tidak dibarengi dengan sistem pengukuran dan pelaporan yang efektif (Luthans 2002).

Sebagian besar literatur seperti dari Chia (1995) serta Paylosa (2014) menyatakan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) menyediakan informasi yang relevan, tepat waktu, dan terintegrasi untuk mendukung keputusan manajerial. Studi lainnya juga menguji hubungan langsung antara SAM dan kinerja manajerial (Anindya, 2020). Namun, studi yang memosisikan SAM sebagai variabel moderasi antara faktor organisasi (seperti desentralisasi, ketidakpastian tugas, dan komitmen organisasi) terhadap kinerja manajerial masih relatif terbatas.

Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak membahas SAM sebagai variabel independen. Masih jarang ditemukan studi yang secara komprehensif menempatkan SAM sebagai variabel moderasi antara ketiga faktor organisasi tersebut terhadap kinerja manajerial, khususnya dalam konteks industri manufaktur di Indonesia.

Oleh karena berdasarkan fenomena dan riset gap tersebut, maka peran Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan menjadi sangat relevan. Penelitian ini mencoba mengkaji apakah SAM mampu memoderasi pengaruh desentralisasi, ketidakpastian tugas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam ranah akuntansi manajemen, tetapi juga kontribusi praktis dalam mendesain struktur organisasi dan sistem pelaporan yang efektif bagi perusahaan.

2. Kajian Teori

Teori Kontingensi

Teori kontingensi merupakan pendekatan yang umumnya digunakan sebagai dasar untuk mempelajari struktur organisasi berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi bentuk dan fungsi dari organisasi seperti teknologi, budaya dan lingkungan eksternal. Pendapat yang menjadi dasar dari teori kontingensi adalah bahwa pada setiap tidak hanya ada satu jenis struktur organisasi yang berlaku untuk semua organisasi, artinya setiap organisasi berhak menentukan jenis struktur organisasinya sendiri. Teori kontingensi dalam akuntansi manajemen sangat menarik untuk dijadikan dasar oleh para peneliti, karena didasarkan pada gagasan bahwa prinsip yang terkandung dalam sistem akuntansi manajemen tidak selalu berlaku untuk seluruh perusahaan, tetapi hanya tergantung pada situasi dan kondisi yang ada di dalam perusahaan. Teori ini muncul pada tahun 1960-an dengan kontribusi penting dari para akademisi seperti Burns dan Stalker 1961, Woodward 1965, dan Lawrence dan Lorsch 1967 (Aliu, 2025).

Kinerja Manajerial

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, melakukan misi dan guna mencapai visi organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya dapat diukur melalui kinerja manajerialnya. Kinerja manajerial merupakan satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Febrianti and Rohma, 2023). Kinerja manajerial merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan Auliasari, 2020 dalam (Irwansyah et al., 2023)

Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem Akuntansi Manajemen memiliki peran penting dalam membantu manajemen perusahaan dalam perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan, dan penilaian kinerja. Sistem ini mengumpulkan, menganalisis, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan, yang sesuai dengan kebutuhan manajemen. Informasi yang disediakan oleh sistem akuntansi manajemen yang baik harus memenuhi kriteria *broadscope*, *timelines*, *aggregate*, dan *integrated*, sehingga akan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengelolaan perusahaan. Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) merupakan serangkaian pengawasan yang menangani tindakan terhadap penilaian kinerja dan laporan pada sebuah organisasi (Chia, 1995).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

Desentralisasi merupakan praktek pendelegasian wewenang atas pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah (Rohma, et al., 2023). Inti dari desentralisasi adalah kebebasan pengambilan keputusan. Suatu organisasi yang terdesentralisasi, manajer pada jenjang yang lebih rendah dapat membuat dan mengimplementasikan keputusan, sedangkan dalam organisasi yang tersentralisasi, manajer pada jenjang yang lebih rendah hanya bertanggungjawab terhadap implementasi keputusan Hansen & Mowen, 2000 dalam (Wijaya 2021). Bilamana desentralisasi dilakukan dengan baik dan konsisten, maka akan berdampak pada kinerja manajerial yang cenderung baik pula.

Beberapa penelitian terkait dampak dari desentralisasi terhadap kinerja manajerial telah dilakukan oleh (Minaningtyas and Raharjo 2021;Wijaya 2021; Irwansyah et al. 2023) dengan hasil desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sementara penelitian Aisya et al. (2022) menunjukkan hasil berbeda dimana desentralisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

H1: Desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial

Pengaruh Ketidakpastian Tugas terhadap Kinerja Manajerial

Ketidakpastian tugas merupakan kondisi dimana terjadi perubahan yang cepat dan tidak terduga pada suatu keadaan atau kondisi Anom, *et al*, 2018 dalam (Wijaya, 2021). Ketidakpastian tugas pada prinsipnya dipengaruhi oleh kepercayaan individu tentang pemahamannya tentang *cause - effect*. Ketidakpastian tugas akan dapat menyulitkan penyusunan proses perencanaan dan pengendalian, termasuk di dalamnya adalah pengawasan, dimana hal ini akan menghambat kinerja manajerial dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian dari (Putri 2014;Wijaya 2021;Minaningtyas and Raharjo 2021), menyatakan bahwa ketidakpastian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

H2: Ketidakpastian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan satu dari beberapa faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Melalui kinerja manajerial, para manajer maupun pimpinan memperkirakan tolak ukur kemajuan sebuah organisasi. Kinerja manajerial juga dapat dikatakan sebagai keinginan dan upaya manajemen untuk mencapai peningkatan pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesepakatan antar karyawan dengan manajer ataupun karyawan dengan lainnya yang berada pada satu lingkup untuk mencapai tujuan organisasi Tosun & Ulusoy, 2017 dalam (Suharto, et al., 2023). Melalui komitmen organisasi, diharapkan akan menumbuhkan rasa pada karyawan untuk memiliki kewajiban moral untuk tetap bersama organisasi Jain, *et al.*, 2009 dalam (Suharto et al., 2023) dimana kondisi ini akan berdampak pada kinerja manajerial.

Penelitian terkait dengan hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial telah dilakukan oleh (Angraini et al. 2021;Riyanto 2022;Suharto et al. 2023)) dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan and Hamelinda (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial

Sistem Akuntansi Manajemen Memperkuat Pengaruh dari Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial dapat diukur dengan keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya. Kinerja manajerial menjadi nilai tambah dalam meningkatkan hasil, dimana salah satu cara untuk memperoleh hasil yang maksimal maka penggunaan dari Sistem Akuntansi Manajemen akan sangat membantu. Sistem Akuntansi Manajemen memiliki peran penting dalam membantu kinerja manajemen perusahaan dalam perencanaan,

pengendalian, pengambilan keputusan, dan penilaian kinerja. Sistem ini mengumpulkan, menganalisis, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan, yang sesuai dengan kebutuhan manajemen. Demikian halnya dengan desentralisasi yang intinya merupakan kebebasan pengambilan keputusan dari manajer pada jenjang yang lebih rendah akan sangat terbantu dengan penggunaan Sistem akuntansi Manajemen, karena akan dapat membuat dan mengimplementasikan keputusan, sedangkan dalam organisasi yang tersentralisasi, manajer pada jenjang yang lebih rendah hanya bertanggungjawab terhadap implementasi keputusan.

Hasil penelitian keterkaitan peran Sistem Akuntansi Manajemen dalam memoderasi pengaruh dari desentralisasi terhadap kinerja manajerial telah dilakukan oleh (Kesumawati et al. 2019) dan (Aisya et al. 2022) dengan hasil Sistem Akuntansi Manajemen memperkuat pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

H4: Sistem Akuntansi Manajemen Memperkuat Pengaruh dari Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

Sistem Akuntansi Manajemen Memperlemah Dampak dari Ketidakpastian Tugas terhadap Kinerja Manajerial

Sistem Akuntansi Manajemen berperan dalam membantu manajemen perusahaan dalam perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan, dan penilaian kinerja. Sistem ini mengumpulkan, menganalisis, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan, yang sesuai dengan kebutuhan manajemen. Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) merupakan serangkaian pengawasan dengan melakukan tindakan terhadap penilaian kinerja dan laporan pada sebuah organisasi (Chia, 1995). Penggunaan Sistem Akuntansi Manajemen yang baik akan mengeliminir terjadinya ketidakpastian tugas, karena sistem ini akan dapat membantu kinerja manajerial dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aisya et al. 2022; Bawanti dan Krisnadewi 2023; Hermawati 2023) menunjukkan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen memperlemah pengaruh ketidakpastian terhadap kinerja manajerial.

H5: Sistem Akuntansi Manajemen Memperlemah Pengaruh dari Ketidakpastian Tugas terhadap Kinerja Manajerial

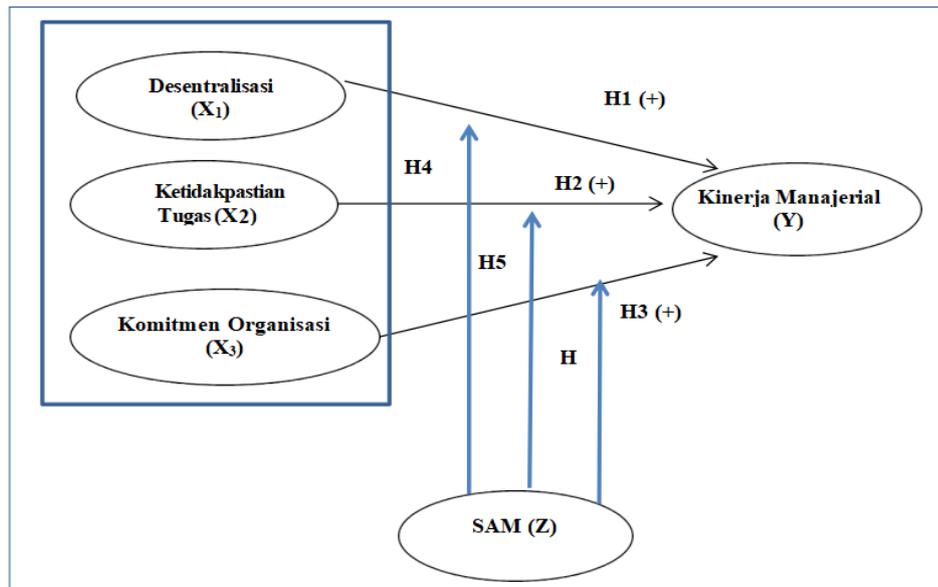
Sistem Akuntansi Manajemen Memperkuat Dampak dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial yang baik memastikan bahwa perusahaan beroperasi secara efektif dan efisien. Kinerja manajerial mencakup berbagai kegiatan yang menjamin pencapaian tujuan secara konsisten melalui metode yang efektif dan efisien. Kinerja manajerial akan dapat tercapai bilamana karyawan perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bernaung. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam organisasi yang dicirikan oleh adanya penerimaan terhadap nilai dan tujuan dari suatu organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sekuat mungkin demi organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins and Judge 2011). Dengan adanya informasi yang disediakan oleh Sistem Akuntansi Manajemen yang baik, dimana harus memenuhi kriteria *broadscope*, *timelines*, *aggregate*, dan *integrated*, akan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengelolaan perusahaan. Penelitian (Aisya et al. 2022; Bawanti dan Krisnadewi 2023;

Hermawati 2023) menunjukkan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen memperkuat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

H6: Sistem Akuntansi Manajemen Memperkuat Pengaruh dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan uraian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

3. Metode Penelitian

Sumber Data

Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh Marzuki (2021) Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali. Sumber data primer adalah obyek yang memberikan keterangan secara langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk rangkaian pernyataan-pernyataan sesuai dengan data variabel yang akan diteliti,

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper and Emory 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di P.T. Real Glass Semarang yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti serta dianalisis dan dapat dianggap mewakili populasi yang ada (Djarwanto dan Subagyo,

2000:159). Teknik sampel menggunakan sensus, dimana semua populasi yang ada diambil sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode ini dipilih agar dapat memperoleh hasil pengukuran yang tepat terkait dengan jawaban dari responden atas kuesioner yang dibagikan, kemudian akan diolah dengan bantuan program statistik. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (*validity* dan *reliability*), kemudian akan memakai uji asumsi klasik (normalitas data, multikolonieritas dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, *Moderated Regression Analysis* (MRA), serta Uji *Goodness of Fit* (t dan R²).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Tabel. 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel dan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Desentralisasi (X₁)			
	X1.1	0,615	0,176	Valid
	X1.2	0,822		
	X1.3	0,853		
	X1.4	0,822		
	X1.5	0,542		
2.	Ketidakpastian Tugas (X₂)			
	X2.1	0,802	0,176	Valid
	X2.2	0,818		
	X2.3	0,907		
	X2.4	0,772		
	X2.5	0,767		
3.	Komitmen Organisasi (X₃)			
	X3.1	0,725	0,176	Valid
	X3.2	0,813		
	X3.3	0,849		
	X3.4	0,781		
	X3.5	0,771		
4.	Sistem Akuntansi Manajemen (Z)			
	X4.1	0,744	0,176	Valid
	X4.2	0,872		
	X4.3	0,868		
	X4.4	0,855		
	X4.5	0,540		
5.	Kinerja Manajerial (Y)			
	Y.1	0,739	0,176	Valid
	Y.2	0,821		
	Y.3	0,849		
	Y.4	0,783		
	Y.5	0,775		

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur dari variabel penelitian adalah valid, ditunjukkan dengan r hitung masing-masing indikator $>$ r tabel (0,176).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar
1.	Desentralisasi (X ₁)	0,805	0.70
2.	Ketidakpastian Tugas (X ₂)	0,837	
3.	Komitmen Organisasi(X ₃)	0,845	
4.	Sistem Akuntansi Manajemen (X ₄)	0,882	
5.	Kinerja Manajerial (Y)	0,825	

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan adalah reliabel atau handal, dimana nilai *Cronbach Alpha* $>$ nilai kritis 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov Regression Tahap 1

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Desentralisasi	Ketidakpastian Tugas	Komitmen Organisasi	Kinerja Manajerial
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.8280	18.8120	18.2160	17.8440
	Std. Deviation	3.91724	4.52950	3.93082	3.97432
Most Extreme Differences	Absolute	.308	.304	.198	.108
	Positive	.073	.089	.078	.064
	Negative	-.308	-.304	-.198	-.108
Test Statistic		.308	.304	.198	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c	.020 ^c	.007 ^c	.007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Nilai probabilitas dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,05, antara lain desentralisasi (0,308), ketidakpastian tugas (0,304), komitmen organisasi (0,198) serta kinerja manajerial (0,198), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1.	Desentralisasi (X ₁)	0.943	1.070
2.	Ketidakpastian Tugas (X ₂)	0.996	1.054
3.	Komitmen Organisasi (X ₃)	0.946	1.097

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Nilai VIF variabel independen $<$ 10 dan nilai *tolerance* $>$ 0,10, sehingga tidak ada korelasi antara variabel independen $>$ 0,90. Dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.270	.976		1.302	.195
	Desentralisasi	.051	.036	.131	1.724	.257
	Ketidaksesuaian	-.042	.030	.126	1.204	.263
	Komitmen Org.	.008	.036	.022	1.436	.814

a. Dependent Variable: Kebijakan Manajerial

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan hasil tingkat signifikansi semua variabel independen dan dependen > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian bebas dari kasus heteroskedastisitas uji regresi linier berganda.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Tahap 1 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.170	1.078		2.013	.046
	Desentralisasi	.607	.040	.007	7.182	.006
	Ketidaksesuaian	.036	.033	.041	2.086	.000
	Komitmen Org.	.451	.039	.911	5.394	.000

a. Dependent Variable: Kebijakan Manajerial

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berbasis hasil analisis tabel di atas, persamaan regresinya adalah :

$$Y = 2,170 + 0,607 X_1 + 0,036 X_2 + 0,451 X_3 + e$$

Analisis Regresi Berganda dengan MRA

Tabel 7. Regression Tahap 2 Moderate 1 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.164	7.459		2.033	.044
	Desentralisasi	.050	.401	.049	5.324	.001
	Sistem Akuntansi Mnj	.047	.376	-.048	.124	.002
	Moderate1	.008	.020	2.214	6.384	.001

a. Dependent Variable: Kebijakan Manajerial

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Hasil analisis *regression* tahap 2 moderate 1, dapat dirumuskan:

$$Y = 15,164 + 0,050 X_1 + 0,047 X_4 + 0,008 X_1X_4 + e$$

Tabel 8. Regression Tahap 2 Moderate 2 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.392	4.878		1.714	.089
	Ketidakpastian Tugas	.225	.355	2.256	4.733	.003
	Sistem Akuntansi Mnj	-.338	.356	2.344	1.948	.005
	Moderate2	-3.013	.018	3.362	3.680	.068

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Hasil analisis *regression* tahap 2 moderate 2, dapat dirumuskan:

$$Y = 11,1392 + 0,225 X_2 - 0,338 X_4 - 3,013 X_2X_4 + e$$

Tabel 9. Regression Tahap 2 Moderate 3 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.421	4.008		2.533	.013
	Komitmen Organisasi	.480	.162	2.475	5.874	.005
	Sistem Akuntansi Mnj	.333	.152	2.339	2.110	.037
	Moderate3	.023	.009	2.617	4.675	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berbasis hasil analisis tabel di atas, persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8,421 + 0,480 X_1 + 0,333 X_3 + 0,023X_3 X_4 + e$$

Pengujian Goodness of Fit

Dengan melihat hasil analisis pada tabel 6 (Hasil Analisis Regresi Linier Berganda tahap 1), maka dipergunakan untuk pengujian hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 3 penelitian, antara lain:

1. Hipotesis 1 (H₁)

Besarnya t hitung desentralisasi 7,182 dengan arah positif > t tabel 1,66088 serta signifikansinya 0,06 < 0,05. Kesimpulan hipotesis pertama (H₁), yang menyatakan bahwa desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial dapat diterima.

2. Hipotesis 2 (H₂)

Besarnya t hitung ketidakpastian tugas 2,086 dengan arah positif > t tabel 1,66088 serta signifikansinya 0,00 < 0,05. Kesimpulan hipotesis pertama (H₁), yang menyatakan bahwa desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial dapat diterima.

3. Hipotesis 3 (H₃)

Besarnya t hitung komitmen organisasi 5,394 dengan arah positif > t tabel 1,66088 serta signifikansinya 0,01 < 0,05. Kesimpulan hipotesis ketiga (H₃), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial dapat diterima.

Pengujian hipotesis keempat sampai dengan hipotesis keenam dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t *Regression Tahap 2 Moderate 1* sampai *Moderate 3*, terdapat pada tabel tabel 7, 8 dan 9.

4. Hipotesis 4 (H₄)

Nilai t hitung variabel *moderate* 1 yang merupakan interaksi antara desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen sebesar 6,384 dengan arah positif > t tabel 1.66088 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0.05. Variabel *moderate* 1 signifikan, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen memperkuat pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial dapat diterima.

5. Hipotesis 5 (H₅)

Nilai t hitung variabel *moderate* 2 yang merupakan interaksi antara ketidakpastian tugas dan Sistem Akuntansi Manajemen sebesar 3,680 dengan arah positif > t tabel 1.66088 dengan tingkat signifikansi 0,68 > 0,05. Variabel *moderate* 2 tidak signifikan, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen memperlemah pengaruh ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial dapat diterima.

6. Hipotesis 6 (H₆)

Nilai t hitung variabel *moderate* 3 yang merupakan interaksi antara komitmen organisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen sebesar 4,675 dengan arah positif > t tabel 1.66088 dengan tingkat signifikansi 0,009 < 0.05. Variabel *moderate* 3 signifikan, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen memperkuat pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

**Tabel 10. Regression Tahap 1
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.886	.882	1.67631	1.430

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Tugas, Desentralisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Nilainya *Adjusted R Square* pada *regression* tahap 1 adalah 0,882, dapat diartikan bahwa kinerja manajerial karyawan P.T. Real Glass Semarang dapat dideskripsikan variasi *independent variable* sebesar 88,2 % dan sisanya 11,8 % dipengaruhi *independent variable* lainnya yang tidak dipakai dalam *research* ini.

Tabel 11. Regression Tahap 2 Moderate 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.226 ^a	.751	.727	3.91944

a. Predictors: (Constant), Moderate1, Sistem Akuntansi Manajemen, Desentralisasi

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Nilainya *Adjusted R Square* pada *regression* tahap 2 *moderate* 1 adalah 0,727, dapat diartikan bahwa kinerja manajerial karyawan P.T. Real Glass Semarang dapat dideskripsikan variasi *independent variable* sebesar 72,7 % dan sisanya 27,3 % dipengaruhi *independent variable* lainnya yang tidak dipakai dalam *research* ini.

**Tabel 12. Regression Tahap 2 Moderate 2
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.665	.652	3.99302

a. Predictors: (Constant), Moderate2, Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Tugas

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Nilainya *Adjusted R Square* pada *regression* tahap 2 moderate 2 adalah 0,652, dapat diartikan bahwa kinerja manajerial karyawan P.T. Real Glass Semarang dapat dideskripsikan variasi *independent variable* sebesar 65,2 % dan sisanya 34,8 % dipengaruhi *independent variable* lainnya yang tidak dipakai dalam *research* ini.

**Tabel 13. Regression Tahap 2 Moderate 3
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.840	.836	1.60718

a. Predictors: (Constant), Moderate3, Sistem akuntansi Manajemen, Komitmen Organisasi

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Nilainya *Adjusted R Square* pada *regression* tahap 2 moderate 3 adalah 0,836, dapat diartikan bahwa kinerja manajerial karyawan P.T. Real Glass Semarang dapat dideskripsikan variasi *independent variable* sebesar 83,6 % dan sisanya 16,4 % dipengaruhi *independent variable* lainnya yang tidak dipakai dalam *research* ini.

Pembahasan

Penelitian ini secara jelas berpijak pada teori kontingensi, yang menyatakan bahwa tidak ada satu struktur atau sistem manajemen yang universal dapat diterapkan di semua organisasi. Efektivitas sistem manajemen termasuk sistem akuntansi manajemen (SAM) ditentukan oleh kondisi internal dan eksternal organisasi, seperti: tingkat desentralisasi, ketidakpastian tugas, komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung prinsip teori kontingensi karena: Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) *memperkuat* pengaruh desentralisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, hal ini menunjukkan bahwa SAM efektif dalam kondisi tertentu, yaitu ketika organisasi memiliki otonomi pengambilan keputusan yang kuat dan komitmen organisasi tinggi.

Sebaliknya, SAM *memperlemah* pengaruh ketidakpastian tugas, artinya SAM tidak selalu cocok dalam situasi tugas yang tidak pasti, karena informasi yang dihasilkan bisa jadi kurang relevan atau akurat dalam kondisi yang berubah-ubah. Hal ini sangat sesuai dengan pandangan teori kontingensi bahwa kesesuaian antara sistem dan lingkungan adalah kunci

Penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas sistem akuntansi manajemen bersifat situasional, dan ini sangat konsisten dengan teori kontingensi. Keberhasilan peningkatan kinerja manajerial ditentukan oleh kesesuaian antara struktur organisasi (desentralisasi), kondisi pekerjaan (ketidakpastian tugas), budaya organisasi (komitmen), dan sistem informasi (SAM).

Penelitian ini menunjukkan bahwa **desentralisasi berpengaruh positif signifikan** terhadap kinerja manajerial, sesuai dengan (Minaningtyas and Raharjo 2021; Wijaya 2021; Irwansyah et al. 2023), namun, berbeda dari (Aisya et al. 2022) yang menemukan **tidak ada pengaruh signifikan**, bisa jadi karena perbedaan karakteristik organisasi yang diteliti.

Penelitian ini menyatakan bahwa ketidakpastian tugas tetap berpengaruh positif, meski pengaruhnya lebih kecil. Ini konsisten dengan (Putri 2014; Wijaya 2021), serta (Minaningtyas and Raharjo 2021). Namun, adanya peran moderasi negatif dari SAM (melemahkan pengaruh ini) menandakan bahwa dalam kondisi tidak pasti, informasi dari SAM bisa jadi tidak terlalu membantu. Penelitian ini menyatakan pengaruh positif dan signifikan, konsisten dengan (Angraini et al. 2021; Riyanto 2022; Suharto et al. 2023). Namun berbeda dari (Ridwan and Hamelinda 2017) yang menyatakan tidak berpengaruh.

Hasil penelitian memperkuat hubungan desentralisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja berarti sesuai dengan hasil (Hadiyat 2020; Aisya et al. 2022; Hermawati 2023). Penelitian ini melemahkan hubungan ketidakpastian tugas terhadap kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa konsisten dengan teori kontingensi karena menunjukkan bahwa pengaruh sistem manajemen tergantung pada konteks organisasi. Sebagian besar selaras dengan penelitian terdahulu, memperkuat bukti bahwa desentralisasi dan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa peran Moderasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) adalah penentu penting kinerja manajerial, apalagi jika didukung SAM yang tepat. Penelitian ini memberikan kontribusi unik karena menunjukkan bahwa SAM bisa bersifat dual: memperkuat atau justru memperlemah pengaruh tergantung konteks variabel bebasnya.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang terdiri dari output SPSS beserta interpretasinya, maka dapat dirumuskan kesimpulan penelitian, antara lain :

1. Desentralisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dimana desentralisasi memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja manajerial bila dibandingkan dengan ketidakpastian tugas dan komitmen organisasi.
2. Ketidakpastian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dimana ketidakpastian tugas memberikan pengaruh terkecil terhadap kinerja manajerial bila dibandingkan dengan desentralisasi dan komitmen organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dimana komitmen organisasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja manajerial daripada ketidakpastian tugas tapi lebih kecil daripada pengaruh desentralisasi.
4. Sistem Akuntansi Manajemen memperkuat pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial.
5. Sistem Akuntansi Manajemen memperlemah pengaruh ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial
6. Sistem Akuntansi Manajemen memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Saran

Melihat fenomena masalah yang dihadapi oleh karyawan P.T. Real Glass Semarang, maka ada beberapa saran yang dapat penulis ajukan kepada pihak manajemen P.T. Real Glass Semarang, diantaranya adalah sebaiknya manajemen P.T. Real Glass Semarang

membuat kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja manajerialnya, diantaranya dengan memperhatikan pelaksanaan desentralisasi, mengeliminir adanya ketidakpastian tugas serta meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawannya.

Kedepannya peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas lainnya untuk mengukur kinerja manajerial, seperti strategi bisnis dan lain sebagainya serta obyek penelitian dapat menggunakan perusahaan yang bergerak di sektor lainnya, selain perusahaan kaca.

Daftar Pustaka

- Desy Astrid Anindya. 2020. 'Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Marajasa'. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima* 2(1):58–64. doi: 10.34012/jebim.v2i1.1177.
- (Cooper, and Emory. 2023. *Metode Penelitian Bisnis*. 5th ed. Penerbit Erlangga.
- Aisya, Andi Nur, Mahfudnurnajamuddin, Ummu Kalsum, and Budiandriani. 2022. 'Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial'. *Center of Economic Students Journal* 5(4):349–62. doi: 10.56750/csej.v5i4.552.
- Aliu, Mohammed Bashar. 2025. 'Contingency Theory in Accounting Research: Its Application and Relevance'. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*. doi: <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.914MG0066>.
- Angraini, Renita, Anwar Parawangi, and Nuryanti Mustari. 2021. 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang'. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar* 2(3):875–88.
- Bawanti, Ida Ayu Gede Weda Satya, and Komang Ayu Krisnadewi. 2023. 'Desentralisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Pemoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial'. *E-Jurnal Akuntansi* 33(4):884. doi: 10.24843/eja.2023.v33.i04.p02.
- Chia, Ye Ming. 1995. 'DECENTRALIZATION, MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEM (MAS) INFORMATION CHARACTERISTICS AND THEIR INTERACTION EFFECTS ON MANAGERIAL PERFORMANCE: A SINGAPORE STUDY'. *Journal Of Business of Finance and Accounting*.
- Chong, Vincent K. 1996. 'Management Accounting Systems, Task Uncertainty and Managerial Performance: A Research Note'. *Accounting, Organizations and Society* 21(5):415–21. doi: [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(95\)00045-3](https://doi.org/10.1016/0361-3682(95)00045-3).
- Dwinarian, Fitri, Meinarni Asnawi, and Mariolin Sanggenafa. 2017. 'Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Di Perbankan Kota Jayapura Dan Kabupaten Jayapura)'. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah* 12(1):39–55.
- Febrianti, Andin Vivian, and Frida Fanani Rohma. 2023. 'Job Relevant Information on Government Managerial Performance: The Role of Affective Organizational Commitment'. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 6(2):109–29. doi: 10.24176/bmaj.v6i2.10645.
- Fitriasari, Pipin, Bambang Subroto, and Erwin Saraswati. 2015. 'Sistem Pengukuran Kinerja Strategis, JRI, Dan Role Stress Sebagai Determinan Kinerja Manajer'. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 1–10. doi: 10.18202/jamal.2015.04.6001.
- Hadiyat, Yana Rochdiana. 2020. 'Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kinerja Manajerial'. *Jrak* 12(1):37–42. doi:

- 10.23969/jrak.v12i1.4058.
- Hermawati, Tika. 2023. 'Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Strategi Bisnis Terhadap Kinerja Manajerial'. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business* 2(1):17–24. doi: 10.56916/jimab.v2i1.347.
- Irwansyah, Irwansyah, Indah Oktari Wijayanti, and Sri Wahyuni. 2023. 'Pengaruh Desentralisasi, Strategi Bisnis Dan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial'. *InFestasi* 19(2):134–41. doi: 10.21107/infestasi.v19i2.22130.
- Kesumawati, Ni Ketut Ayuk, I. G. A. Made Asri Dwija Putri, and A. A. N. B. Dwirandra. 2019. 'The Role of Business Strategies, Environmental Uncertainty and Decentralization as Moderating the Effect of Management Accounting Systems on Managerial Performance'. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences* 6(3):37–45. doi: 10.21744/irjmis.v6n3.627.
- Levina, Irina. 2020. 'Decentralization of Firms in a Country with Weak Institutions: Evidence from Russia'. *Journal of Comparative Economics* 48(4):933–50. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2020.05.006>.
- Luthans, Fred. 2002. 'The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior'. *Journal of Organizational Behavior* 23(6):695–706. doi: 10.1002/job.165.
- Marzuki. 2021. *Marzuki. (2021). Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia. Ghalia.*
- Minaningtyas, Rosadhani, and Kharis Raharjo. 2021. 'PENGARUH KETIDAKPASTIAN TUGAS DAN DESENTRALISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING'.
- Paylosa, Fanny. 2014. 'Pengaruh Strategi Bisnis Dan Desentralisasi Terhadap Hubungan Antara Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Dan Kinerja Manajerial'. *Jurnal Akuntansi FE Universitas Negeri Padang* 9(1):1–20.
- Putri, Lisa Khairina. 2014. 'Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Strategi Bisnis Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening'. 2(2):475–90.
- Ridwan, Muhammad, and Fitri Hamelinda. 2017. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Surveypada Kantor Cabang Pembantu Bank Di Kota Sungai Penuh)'. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 6(3):169–81. doi: 10.22437/jmk.v6i3.4251.
- Riyanto, Riyanto. 2022. 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Anggaran Sebagai Variabel Moderating'. *ManBiz: Journal of Management and Business* 1(1):19–30. doi: 10.47467/manbiz.v1i1.1628.
- Robbins, and Judge. 2011. 'Essentials of Organizational Behavior'.
- Rohma, Frida Fanani, Indah Shofiyah, and Abdus Salam Junaedi. 2023. 'The Effect of Tournament Horizon, Faultline and Group Performance Relationships Under Decentralized System'. *Journal of Indonesian Economy and Business* 38(1):62–80. doi: 10.22146/jieb.v38i1.4532.
- Suharto, Suharto, Marhaban Sigalingging, and Ngaliman Ngaliman. 2023. 'Komitmen Organisasi Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Manajerial'. *Penelitian Pendidikan Indonesia* 9(2):1064–69.
- Wardhana, Aditya, and Et Al. n.d. 'No Title'.
- Wijaya, Herman. 2021. 'Pengaruh Desentralisasi Dan Ketidakpastian Tugas Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal Akuntansi* 8(1):122–41. doi: <Http://Dx.Doi.Org/10.30656/Jak.V8i1.2883>.

- Yazid, Helmi, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, and Untirta Banten. 2012. 'Pengaruh Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Gunanusa Utama Fabricators)'. *Jurnal Akuntansi* 1(1):53–66.
- Yuliansyah, Yuliansyah, and Ashfaq Khan. 2015. 'Interactive Use of Performance Measurement Systems and the Organization's Customers-Focused Strategy: The Mediating Role of Organizational Learning Abstract'. 13(2):219–29.