

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan (Agency Theory)

Hubungan antara pemberi kontrak, atau pemasok kontrak, dan agen, atau penerima kontrak, dijelaskan dengan istilah "teori keagenan". Agen dibayar oleh prinsipal, dan merupakan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan. Pemegang saham organisasi korporat adalah prinsipal, dan administrator utama, atau penanggung jawab dewan, adalah agennya. Prinsipal juga dapat berupa tim manajemen senior yang bertanggung jawab atas pusat tanggung jawab organisasi. Secara umum, kompensasi agen meningkat sebanding dengan tujuan klien yang dicapai (Supriyono, 2018).

Prinsip dasar dari teori keagenan adalah ketidaklengkapan kontrak dan pembagian kepemilikan antara manajemen dan pemegang saham, yang keduanya merupakan elemen penting dalam bisnis modern. Teori keagenan memberikan penjelasan mengenai hubungan antara pemegang saham dan tata kelola perusahaan, yang didefinisikan sebagai hubungan keagenan antara prinsipal dan agen (Jensen & Meckling, 1976). Hubungan keagenan terbentuk ketika prinsipal menunjuk agen untuk melaksanakan suatu tugas dan kemudian memberikan wewenang kepada agen untuk memutuskan atas nama prinsipal..

Dalam lembaga keuangan, manajer mengawasi operasi harian, sedangkan pemegang saham atau investor adalah pemilik modal. Ketika manajer bertindak bertentangan dengan kepentingan pemilik modal, seperti dengan memaksimalkan keuntungan perusahaan atau mengambil risiko yang tidak menguntungkan, maka akan timbul perselisihan keagenan. Menggunakan teori keagenan dalam penelitian ini untuk menganalisis konflik keagenan antara manajer dan pemegang saham dalam konteks kinerja manajerial.

Salah satu sistem informasi akuntansi yang baik adalah mekanisme kontrol yang sering digunakan dalam interaksi lembaga. Kegiatan operasional dan keuangan bisnis dapat dipantau dan dikendalikan secara efisien oleh sistem yang efisien untuk data akuntansi. Dengan memberikan informasi yang relevan kepada

pemilik modal mengenai operasi bisnis, sistem informasi akuntansi yang dapat diandalkan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya asimetris pengetahuan dan tindakan agen yang tidak menguntungkan. Dalam penelitian ini menunjukkan apakah adopsi sistem informasi akuntansi yang efisien mempengaruhi kemampuan kinerja manajerial lembaga perbankan.

Teori agensi menjelaskan bagaimana pemilik, atau prinsipal, berinteraksi dengan agen, atau manajer. Gagasan ini berkonsentrasi pada potensi konflik kepentingan yang dapat berkembang antara agen dan prinsipal karena tujuan mereka yang berbeda. Kerangka kerja yang efektif untuk memahami dan menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi adalah teori keagenan. Hubungan antara prinsipal dan agen telah dipahami dengan lebih baik berkat penelitian terbaru, dan pemahaman ini dapat meningkatkan efektivitas manajemen.

Alat yang paling penting untuk mengurangi masalah karyawan cabang bank adalah Sistem Jaminan Informasi (SIA). Untuk memonitor jam kerja agen, SIA memberikan informasi keuangan dan operasional yang transparan dan akurat kepada prinsipal. Dengan informasi ini, prinsipal dapat menilai apakah agen mematuhi tujuan yang telah ditetapkan dan, jika perlu, menerapkan tindakan perbaikan. Jika implementasi sistem jaminan informasi dalam operasi bisnis merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka faktor-faktor yang disebutkan di atas dapat dikaitkan dengan.

2.1.2 Teori Atribusi

berdasarkan teori atribusi Fritz Heider tahun 1958, yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk kemampuan, pengetahuan, dan usaha, serta faktor yang berasal dari dalam diri, seperti tantangan di tempat kerja, kebahagiaan, dan lingkungan. Menurut teori atribusi, perilaku berkorelasi dengan sikap dan sifat individu. Individu dengan kepuasan yang tinggi dapat memberikan sikap yang mungkin dialami oleh orang lain. Di sini, personil yang berkualitas dapat mempengaruhi hasil manajemen dan bahkan organisasi secara keseluruhan (Widiawati, 2019).

Karena teori atribusi mengkaji perilaku manusia, maka teori ini diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam sistem informasi

akuntansi. Karena perilaku manusia tidak konsisten, maka setiap fenomena perlu didekati dengan cara yang berbeda. Dengan menganalisis setiap perilaku karyawan yang dapat dikaitkan dengan penyebab tertentu, teori atribusi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Proses di mana seseorang mempersepsikan suatu kejadian, penyebab, atau alasan di balik perilaku mereka dipelajari oleh teori atribusi. Menurut (Bazighoh, 2019), ada dua hal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang: baik variabel internal maupun eksternal. Kekuatan internal adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, sedangkan kekuatan eksternal adalah kekuatan yang berasal dari luar, seperti pekerjaan, nasib, atau hambatan internal. Diharapkan teori atribusi, yang mempelajari perilaku manusia secara umum, dapat membantu menyelesaikan masalah produktivitas pekerja. Karena perilaku manusia berbeda-beda dan perlu ditangani secara berbeda pula, maka teori atribusi diperlukan dalam pekerjaan karyawan.

Menurut teori atribusi, ketika orang mengamati seseorang berperilaku, mereka menyelidiki kemungkinan bahwa faktor eksternal atau internal menjadi penyebab perilaku tersebut (Robbins, 2017). Penyebab dari luar mengacu pada perilaku yang dipengaruhi oleh kekuatan luar, seperti situasi, yang memaksa seseorang untuk bertindak, sedangkan perilaku yang disebabkan dari dalam mengacu pada perilaku yang berada di bawah kendali individu. Ada tiga variabel yang menentukan apakah sesuatu bersifat internal atau eksternal, antara lain :

1. Kekhususan, yaitu sejauh mana reaksi seseorang terhadap berbagai rangsangan atau peristiwa bervariasi. Apakah pelaku memiliki riwayat bertindak dengan cara yang sama dalam situasi lain. Seseorang dianggap memiliki kekhususan yang rendah jika ia merespons berbagai rangsangan dengan cara yang sama.
2. Konsensus, artinya ketika semua orang sepakat tentang bagaimana menanggapi tindakan seseorang dalam situasi tertentu. Ini adalah alokasi internal jika ada tingkat konsensus yang tinggi. Di sisi lain, jika kesepakatannya buruk, maka ada pengaruh dari luar.
3. Konsistensi, yaitu ketika seseorang secara konsisten memberikan respons yang sama ketika menilai perilaku individu lain. Orang lebih cenderung

mengaitkan suatu tindakan dengan sumber internal ketika tindakan tersebut konsisten.

Teori atribusi adalah hipotesis yang muncul dari orang yang mengamati perilaku orang lain, sesuai dengan definisi yang diberikan di atas. Berkenaan dengan variabel-variabel yang diteliti-kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi, dan variabel kinerja manajerial yang mengukur bagaimana ketidakpastian lingkungan yang dirasakan mempengaruhi perilaku individu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan wawasan tambahan tentang pengaruh hubungan interpersonal.

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi

Dalam rangka menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk perencanaan bisnis, pengambilan keputusan, dan pengendalian, sistem informasi akuntansi (SIA) mengumpulkan, mengatur, dan menganalisis data keuangan dan akuntansi. Untuk mendukung manajemen akuntansi dan keuangan perusahaan, SIA terdiri dari orang, proses, dan teknologi (Al-Hawari, 2018). Komponen utama SIA adalah :

1. Input data: mengumpulkan dan mencatat data seperti transaksi keuangan.
2. Penyimpanan data: mengatur dan menyimpan data sehingga mudah diambil dan dianalisis
3. Pemrosesan data: transformasi data tanpa makna. menjadi informasi melalui perhitungan, ringkasan, dan analisis.
4. Keluaran informasi: menampilkan data yang telah diolah dalam bentuk pernyataan, laporan, dan dokumen keuangan lainnya yang bermanfaat untuk tujuan pengambilan keputusan dan pengendalian
5. Pengendalian internal: menggunakan berbagai check and balance untuk memastikan keakuratan, keandalan, dan keamanan data dan sistem itu sendiri.
6. Integrasi dengan sistem lain: untuk mendukung operasi bisnis dan pengambilan keputusan, pertukaran data dan informasi dengan sistem bisnis lain seperti manajemen inventaris dan manajemen hubungan pelanggan.

Tergantung pada sumber daya dan kebutuhan organisasi, SIA dapat dikembangkan sendiri atau dibeli dari pihak ketiga. Efektivitas SIA diukur dari kemampuannya memberikan informasi yang relevan, tepat, dan tepat waktu. kepada pengguna serta kemampuannya untuk mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. (Bouwens et.al, 2020) menyatakan bahwa dampak dari keterkaitan dapat dikurangi memanfaatkan sistem informasi akuntansi. Basis data yang sangat besar untuk sistem informasi akuntansi menawarkan berbagai pilihan kepada para manajer untuk dipilih. SIA membuat tugas lebih mudah bagi karyawan. Oleh karena itu, setiap departemen mengetahui manfaat penerapan SIA. Ketersediaan software dan jaringan internet memudahkan penerapan SIA. SIA membuat tugas bisnis lebih mudah dan cepat, sehingga membantu manajer dalam mengambil keputusan.

Dalam dunia perusahaan, sistem informasi akuntansi (SIA) adalah komponen penting. SIA berfungsi sebagai sumber informasi untuk manajemen dan pengambilan keputusan oleh para manajer. SIA penting karena. beberapa alasan berikut (Supriyati et.al, 2022):

1. Menyediakan informasi yang objektif dan relevan: Akuntansi memberikan gambaran umum tentang situasi perusahaan masa lalu dan sekarang serta juga mendukung informasi prediksi, pengambil keputusan dan alat manajemen. SIA memberikan informasi yang objektif dan relevan yang membantu manajer membuat keputusan yang tepat.
2. Membantu stabilitas dan pertumbuhan ekonomi: SIA membantu dalam menyediakan informasi keuangan. yang akurat yang diperlukan untuk stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, serta untuk membuat pilihan manajemen yang bijaksana.
3. Meningkatkan evaluasi kinerja: Sistem informasi akuntansi elektronik dan evaluasi kinerja unit pemerintah nirlaba berkorelasi positif dan tidak dapat dipisahkan. SIA membantu mengevaluasi dan meningkatkan kinerja unit pemerintah nirlaba.
4. Memfasilitasi pengambilan keputusan: Jika organisasi memiliki sistem akuntansi manajemen, itu akan membantu dalam pengambilan keputusan dan.

kinerja bisnis. SIA memberikan informasi keuangan. yang akurat untuk pengambilan keputusan.

5. Meningkatkan kinerja perusahaan: SIA meningkatkan kinerja perusahaan. Tidak banyak penelitian yang dilakukan tentang penggunaan dan dampak sistem akuntansi manajemen pada. perusahaan mikro (UKM), meskipun perusahaan besar biasanya menggunakannya untuk meningkatkan kinerja bisnis mereka. Mengingat pertimbangan akuntansi merupakan komponen penting dari keberhasilan usaha kecil.

Jika sebuah sistem informasi akuntansi memiliki beberapa sifat yang membuat sistem informasi akuntansi menjadi efektif, maka sistem informasi akuntansi tersebut dapat berfungsi dengan baik, (Fitriani, 2023) karakteristik tersebut antara lain, misalnya :

1. Fleksibel

- Fleksibilitas adalah kemampuan dalam menghadapi perubahan kondisi. Dengan demikian, diharapkan sistem informasi akuntansi akan tetap dapat diakses oleh para pengguna dan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan perusahaan.

2. Efisien

Efisiensi adalah bagaimana cara terbaik untuk menggunakan atau memanfaatkan sumber daya sesuai dengan tujuannya, tanpa menyia-nyiakannya. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi akuntansi yang digunakan dapat menjalankan tugasnya dengan hati-hati, akurat, dan tepat, serta menghindari pemborosan waktu, sumber daya, dan energi yang tidak perlu.

3. Mudah diakses

Akses yang mudah mengacu pada akses atau izin yang mudah karena kata akses itu sendiri menunjukkan metode atau otorisasi untuk memanfaatkan atau mengakses sesuatu. Hal ini menyiratkan bahwa sistem informasi akuntansi yang diinstal harus mudah digunakan atau dapat diakses dengan cara yang memungkinkan semua karyawan menjadi satu-satunya yang dapat mengakses, mencari, dan memahaminya.

4. Tepat waktu

Produksi informasi akuntansi yang dibutuhkan dengan cepat dapat dilakukan berkat sistem informasi akuntansi yang digunakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, indikator utama sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah fleksibel, efisien, mudah di akses dan tepat waktu. Maka banyak aspek yang perlu di perhatikan dalam memberikan informasi yang objektif dan relevan, yang membantu manajer membuat keputusan yang tepat, meningkatkan kinerja bisnis, dan mendukung pertumbuhan dan stabilitas ekonomi, menjadikannya. alat penting untuk manajemen perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Novia, 2021), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang mereka capai selama melakukan kewajibannya. Kinerja juga dapat merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan keseluruhan kewajibannya selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan istilah lain dari bagaimana sekelompok individu dalam suatu organisasi melaksanakan kewajibannya. Prestasi kerja karyawan harus diperhitungkan dalam sebuah evaluasi dengan alasan tertentu, karena karyawan juga memerlukan evaluasi sebagai umpan balik. Karena sumber daya manusia dan produktivitas sangat erat kaitannya, maka mendapatkan perhatian dari para eksekutif perusahaan sangatlah penting. Perusahaan harus mengincar keuntungan yang lebih tinggi seiring dengan meningkatnya produktivitas. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga karena adanya korelasi yang kuat antara peningkatan produktivitas dan kinerja mereka.

Penilaian kinerja karyawan adalah teknik yang paling populer untuk menilai dan memberi penghargaan atas kinerja, klaim Samsuriansyah (2021). Melalui tinjauan kinerja, manajer dapat lebih memahami ekspektasi satu sama lain dari anggota staf. Proses evaluasi-yang merupakan penekanan utama dari penilaian kinerja-mengukur kontribusi yang diberikan individu atau sekelompok individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian karyawan, kinerja, dan hasil adalah nama lain dari penilaian kinerja.

Proses penilaian kinerja melibatkan evaluasi pekerjaan karyawan, membuat rencana pengembangan, dan melaporkan temuan proses tersebut kepada masing-masing karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Syamsuriansyah et al., 2020) bahwa bermacam-macam indikator kinerja berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak menjadi dasar dari evaluasi kinerja, yang merupakan hasil dari evaluasi yang sistematis. Proses atau tindakan yang digunakan oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk menilai dan memberikan informasi tentang bagaimana karyawan melakukan tugas-tugas mereka melalui perbandingan hasil dikenal sebagai indikator penilaian kinerja.

Menurut teori atribusi, kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. karyawan memegang peranan penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelola perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Menurut (Hartini, 2023) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, yaitu :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2. Motivasi

Motivasi terdiri dari sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi adalah kemauan atau motivasi seseorang untuk meningkatkan kerja sama tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang merupakan syarat kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan individu.

3. Dukungan yang Diterima

Dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena dukungan yang diberikan organisasi berpengaruh positif terhadap tingkat kepercayaan diri pegawai sehingga mempunyai disiplin, keinginan kerja dan kewarganegaraan yang tinggi, serta loyalitas. organisasi berusaha untuk memajukan organisasi tempat mereka bekerja.

4. Pekerjaan yang Mereka Lakukan

Apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi yang diperoleh, maka orang tersebut merasa tertantang untuk melakukan pekerjaan tersebut.

5. Hubungan Mereka dengan Organisasi

Seseorang yang merasa organisasi tempat ia bekerja merupakan bagian dari hidupnya, maka loyalitas dan komitmennya terhadap organisasi akan meningkat.

Dengan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan dapat mengoptimalkan keterampilan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. (Hartini, 2023) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mempunyai enam indikator dalam evaluasi yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kelengkapan tugas kerja dikaitkan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai..

2. Kuantitas

Kuantitas adalah keluaran atau besaran yang dihasilkan suatu kegiatan, yang dinyatakan dalam satuan dan siklus kegiatan yang telah selesai..

3. Ketepatan waktu

Tugas yang diselesaikan diselesaikan dalam waktu yang tetap, memaksimalkan waktu yang tersedia, dan dievaluasi sesuai dengan output yang dihasilkan...

4. Efektivitas

Tingkat pemanfaatan sumber daya secara maksimal oleh suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi tenaga, uang, peralatan, bahan baku, yang bertujuan untuk meningkatkan produksi yang dihasilkan oleh setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan kemampuan seorang pegawai dalam bekerja, berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa bergantung sepenuhnya pada orang lain.

6. Komitmen kerja

Karyawan yang memegang ikrar yang tinggi terhadap kesibukan menimbrung perhimpunan wadah ia bekerja, akan memperlihatkan kesetiaan dan spirit yang tinggi bagian dalam bekerja..

Menurut (Bambang, 2021), konsistensi kinerja pegawai merupakan suatu hal yang mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Baiknya kinerja atau efisiensi para pegawai berkorelasi langsung dengan hasil positif perkembangan bisnis perusahaan. Sebenarnya, kinerja di bawah standar juga merugikan bisnis. Kinerja karyawan dapat diukur dari segi output, produktivitas, kolaborasi untuk mencapai tujuan, dan kualitas pekerjaan. Semuanya tergantung pada seberapa banyak dan berapa lama pekerja mencurahkan waktu untuk pekerjaan mereka. Jam kerja, jumlah ketidakhadiran, dan waktu pelayanan juga dapat digunakan untuk menghitung koefisien kinerja karyawan. Kinerja adalah segala tindakan yang dilakukan untuk memajukan perusahaan atau organisasi. Karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Kepercayaan antara prinsipal dan agen dapat berperan penting dalam kinerja karyawan. Ketika kepercayaan tinggi, prinsipal menawarkan lebih banyak otonomi dan kebebasan kepada agen, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.5 Ketidakpastian Lingkungan

Menurut Eka (2019), ketidakpastian lingkungan adalah kemungkinan bahwa pengaruh lingkungan akan menyebabkan satu atau lebih kejadian memiliki hasil atau konsekuensi yang tidak diketahui. Ketidakpastian memiliki tiga komponen: tidak adanya ambiguitas dalam informasi, durasi hasil respons, dan ketidakpastian keseluruhan yang mengelilingi sebab-akibat. Lebih tepatnya, ketidakpastian lingkungan adalah ketidakmampuan untuk memastikan dengan tingkat kepastian tertentu probabilitas bagaimana faktor lingkungan mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan unit pengambil keputusan dalam menjalankan tugasnya, serta kurangnya informasi tentang faktor lingkungan yang terkait dengan situasi pengambilan keputusan dan hasil spesifik dari keputusan

tersebut, jumlah yang akan hilang atau hilang dari organisasi jika keputusan yang diambil tidak tepat, dan situasi-situasi tersebut.

Perubahan lingkungan yang tidak dapat diprediksi dan tidak stabil dapat berdampak pada kondisi perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong bisnis untuk beradaptasi dengan lingkungannya adalah ketidakpastian lingkungan (Anisa, 2018). Mulyadi (2018) menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan ditentukan oleh dua dimensi, yaitu :

1. Kecepatan perubahan, ada dua kondisi untuk laju perubahan. perubahan lingkungan yang dinamis, di mana ada perubahan yang teratur pada lingkungan sekitar. perubahan lingkungan yang stabil, yang didefinisikan sebagai lingkungan yang jarang berubah.
2. Jumlah perubahan, sejauh mana lingkungan berkontribusi terhadap perubahan menentukan tingkat perubahan dalam dimensi ini. Perubahan lingkungan yang luas menyebabkan banyak ketidakpastian. Namun, sedikit ketidakpastian yang dihasilkan oleh perubahan lingkungan berskala kecil.

Dalam kajian (Animah, 2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur ketidakpastian lingkungan adalah:

1. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi (sulit diprediksi) dan kegagalan untuk memahami cara-cara di mana elemen-elemen lingkungan berubah, seperti kelangkaan sumber daya dan perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis.
2. Ketidakpastian lingkungan yang rendah (mudah diprediksi) manajemen dapat merencanakan kegiatan secara lebih akurat dengan mengantisipasi skenario jika kondisi lingkungan cukup stabil. Lingkungan bisnis, ekonomi, teknologi, persaingan, dan pelanggan adalah beberapa variabel yang diukur.

Dari berbagai definisi tersebut, ketidakpastian lingkungan dapat didefinisikan sebagai perasaan individu terhadap ketidakpastian keadaan di masa depan yang berasal dari semua faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan manusia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam teori atribusi, setiap organisasi memiliki perspektif yang berbeda terhadap keadaan lingkungan yang dihadapinya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa persepsi dan kemampuan setiap manajer dalam mengevaluasi dan

memproyeksikan keadaan di masa depan menentukan seberapa besar ketidakpastian yang akan dialami oleh suatu organisasi. Perasaan manajemen akan ketidakpastian lingkungan berkurang dengan meningkatnya kemampuan untuk meramalkan ketidakpastian di masa depan.

2.1.6 Kinerja Manajerial

Menurut (Dwi, 2021) menegaskan bahwa manajemen yang efektif oleh manajemen tingkat atas dan penyelia di tingkat bawah secara alami mendukung kinerja organisasi yang kuat. Efektivitas individu anggota organisasi dalam tugas-tugas administratif, seperti kepegawaian, penelitian, koordinasi, evaluasi, dan representasi, serta perencanaan, kepegawaian, dan negosiasi, dikenal sebagai kinerja manajerial.

Sejauh mana para manajer melaksanakan tugas manajerial mereka disebut sebagai efektivitas manajerial. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan kompetensi yang dimilikinya. (Rizka et.al, 2019) mendefinisikan pekerjaan manajemen sebagai evaluasi rutin atas keefektifan operasi perusahaan, komponen-komponennya, dan anggotanya berdasarkan sasaran, ukuran, dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena efisiensi manajemen meningkat dengan kinerja manajemen, maka kinerja manajerial sangat penting bagi seluruh kinerja organisasi. Efisiensi perusahaan juga dapat ditingkatkan dengan upaya manajemen. Sifat dinamis dari masalah dan lingkungan sekitar mengharuskan manajemen untuk beradaptasi juga. Kegagalan untuk melakukan hal tersebut akan mengakibatkan hilangnya peluang dan membuat penilaian menjadi tidak berarti. Kemampuan bisnis untuk mengelola sumber dayanya untuk menghasilkan hasil yang sejalan dengan rencana strategis yang telah diputuskan dan diterapkan adalah indikator utama keberhasilannya.

Kinerja manajerial dapat menjadi skala pengukuran dan merespon apakah tujuan perusahaan telah ditetapkan di masa lalu. Seringkali supervisor bahkan manajer tidak memberikan perhatian yang kompleks terhadap tujuan perusahaan, namun lain halnya ketika situasi perusahaan mulai memburuk dan mereka menyadari memburuknya situasi tersebut. Manajer terkadang tidak mengetahui

seberapa buruk kinerja perusahaan, yang mengakibatkan keadaan darurat yang signifikan. Oleh karena itu, untuk mengenali dan menghentikan penurunan kinerja, diperlukan rencana yang cerdas. Mengembangkan sistem informasi yang terhubung, terkelola dengan baik, dan memiliki fitur-fitur layaknya sistem akuntansi manajemen adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja bisnis. Perencanaan strategis yang cerdas dan praktis sangat penting untuk kesuksesan perusahaan (Suparna et.al 2022).

Dengan peningkatan kinerja administrasi, kegunaan dan kemudahan penggunaan sistem juga diuji (Sitorus et.al, 2022). SIA merupakan sistem informasi yang mendukung kinerja tugas-tugas manajemen, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengambilan keputusan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Al-Waeli et.al, 2020). Kinerja manajerial adalah kemampuan seorang manajer untuk melakukan tugas-tugas manajemen. Efisiensi pengelolaan ini diukur melalui delapan indikator (Oktora, 2018), yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses memutuskan kebijakan untuk serangkaian tindakan yang kemudian dilakukan dengan mempertimbangkan masa kini dan masa depan. Dalam konteks ini, perencanaan mengacu pada penentuan tujuan, protokol, pedoman, dan rangkaian tindakan yang harus diikuti. Hal ini juga mencakup pembuatan jadwal kerja, anggaran, protokol, agenda, tujuan, dan pemrograman.

2. Investigasi

Investigasi adalah proyek penelitian di mana data dikumpulkan dan dikompilasi, biasanya melalui penggunaan catatan, laporan, inventaris, pelaporan keuangan, evaluasi kinerja, penelitian, dan pencatatan. Proses ini memudahkan untuk mengukur hasil dan menganalisis pekerjaan yang telah diselesaikan.

3. Koordinasi

Koordinasi adalah untuk membangun dan menyelesaikan program dan menetapkan tujuan untuk departemen lain, koordinasi adalah proses membina kerja sama dengan komponen organisasi lainnya melalui berbagi

informasi dengan individu di departemen lain, menjaga hubungan baik dengan supervisor lain, mengatur pertemuan, memberi tahu supervisor, dan mencari kerja sama departemen.

4. Evaluasi

Manajemen proposal kinerja pekerjaan, laporan atau pengamatan rencana dan harapan, inspeksi produk, survei, evaluasi proposal, evaluasi karyawan, dan pencatatan pekerjaan semuanya dianggap sebagai bentuk evaluasi. berdasarkan temuan, agar kesimpulan evaluasi dapat menginformasikan keputusan yang diperlukan.

5. Pengawasan

Proses mengukur dan menyesuaikan kinerja setiap orang untuk memastikan semuanya berjalan sesuai dengan rencana disebut pengawasan. Di bawah pengawasan, karyawan dipimpin, dikelola, dan dikembangkan; mereka juga dinasihati, dilatih, dan diberi petunjuk tentang prosedur kerja, penugasan, tindakan disipliner, dan manajemen keluhan.

6. Penilaian Staf

Untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, menjaga kondisi kerja satu atau lebih unit menghasilkan identifikasi tenaga kerja, pemetaan personil saat ini, perekrutan karyawan, wawancara kerja, seleksi karyawan, penempatan, promosi, perencanaan karir, kompensasi dan pelatihan, pengembangan, atau implementasi kandidat.

7. Negosiasi

Untuk membeli, menjual, atau mengontrak barang atau jasa, menegosiasikan pajak, berhubungan dengan pemasok, atau melakukan tawar-menawar dengan perwakilan penjualan, agen, atau pelanggan, seseorang harus terlibat dalam negosiasi.

8. Perwakilan

Mengejar tujuan organisasi secara keseluruhan, memberikan pidato, menawarkan saran tentang kontrak dengan orang atau organisasi selain individu, berbicara di depan umum, memulai proyek baru, berpartisipasi dalam inisiatif komunitas, menghadiri konferensi, dan mengunjungi klub bisnis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai alat bagi para peneliti untuk memposisikan karya mereka, mencari orisinalitas, dan membuat perbandingan untuk menghasilkan ide-ide baru untuk penelitian di masa depan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rizkika et.al (2022)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Di Kabupaten Lombok Timur	Independen: Sistem Informasi Akuntansi (X1) Dependen: Kinerja Manajerial (Y)	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
2	Rustiana, et.al (2023)	Dapatkah Sistem Informasi Akuntansi Meningkatkan Kinerja Manajerial dimediasi oleh Kepuasan Kerja?	Independen: Sistem Informasi Akuntansi (X1) Dependen: Kinerja Manajerial (Y) Intervening: Kepuasan Kerja (Z)	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
3	Animah (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Sistem Informasi Akuntansi (X1), Ketidakpastian Lingkungan (X2) Dependen: Kinerja Manajerial(Y)	Sistem Informasi Akuntansi dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4	Putri et.al (2023)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial UMKM Di Kecamatan Tambun Selatan	Independen: Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) Dependen: Kinerja Manajerial(Y)	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
5	Herawati et.al (2022)	Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Ketidakpastian Lingkungan (X1), Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (X2) Dependen: Kinerja Manajerial (Y)	Sistem Informasi Akuntansi dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
6	Afiantoni et.al (2019)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi	Independen: Sistem Informasi Akuntansi (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), Sistem Penghargaan (X3) Dependen: Kinerja Manajerial (Y)	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7	Maulana (2020)	Pengaruh Teknologi Informasi, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PD. BPR Sukahaji Kabupaten Majalengka	Independen: Teknologi Informasi (X1), Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (X2) Dependen: Kinerja Manajerial (Y)	Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
8	Aisya, et al (2022)	Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Desentralisasi (X1), Sistem Akuntansi Manajemen (X2) Dependen: Kinerja Manajerial (Y)	Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
9	Vincent et al. (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Perilaku Inovatif Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1), Perilaku Inovatif (X2), Partisipasi Anggaran (X3) Dependen: Kinerja Manajerial (Y)	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
10	Kurniawan & Nensih	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Saling Ketergantungan Terhadap Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Serta Dampaknya Terhadap	Independen: Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1), Saling Ketergantungan (X2) Dependen :	Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kinerja Manajerial	Kinerja Manajerial (Y) Intervening : Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen (Z)	
11	Saputra et.al (2020)	Pentingnya Ukuran Kinerja Nonfinansial dalam Balanced Scorecard, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Manajerial	Independen: Ukuran Kinerja Nonfinansial (X1) Dependen: Kinerja Manajerial (Y) Intervening: Komitmen Organisasi (Z)	Ukuran Kinerja Nonfinansial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
12	Helminaet.al (2020)	Pengukuran Kinerja Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan Financial Distress Sebagai Pemoderasi	Independen: Kinerja Komitmen Organisasi (X1) Dependen: Kinerja Manajerial (Y) Intervening: Financial Distress (Z)	Kinerja Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
13	Azhari et.al (2020)	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perbankan Syariah Di Kota Mataram	Independen: Sistem Akuntansi Manajemen (X1), <i>Human Capital</i> (X2), Desentralisasi (X3), Ketidakpastian Lingkungan (X3) Dependen: Kinerja	Ketidakpastian Lingkungan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			Manajerial (Y)	
14	Trisnanda et.al (2022)	Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Akuntansi Pertanggungjawaban (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2) Dependen: Kinerja Manajerial (Y)	Sistem pengendalian manajemen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial
15	Wijaya (2022)	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: Sistem Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Ketidakpastian Lingkungan (X3) Dependen: Kinerja Manajerial (Y)	masing-masing dari variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial.
16	Romandhon et.al (2023)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial	Independen : Pengetahuan Akuntansi (X1), Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2), Kepribadian Wirausahaan (X3)	Pengetahuan Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial,

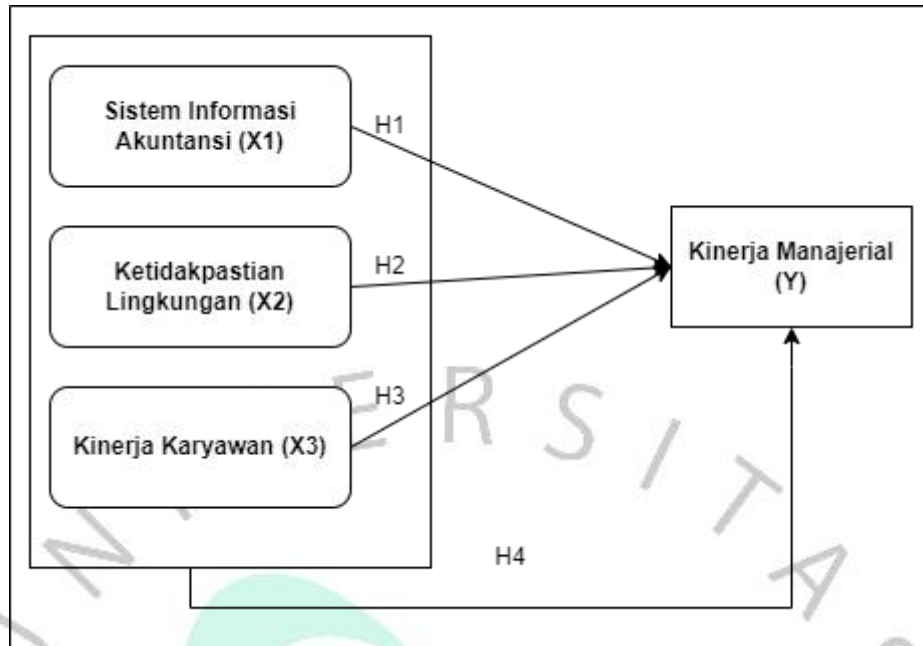
No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			Dependen : Kinerja Manajerial (Y)	
17	Annuha et.al (2024)	Pengaruh <i>Broadscope, Agregation, Timeliness dan Integration</i> Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Pos KC Tulungagung	Independen: <i>Broadscope (X1), Agregation (X2), Timeliness (X3), Intergration (X4)</i> Dependen: Kinerja Manajerial (Y)	karakteristik <i>broadscope, agregation, timeliness</i> dan <i>integration</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

2.3 Perbedaan Dengan Penelitian Saat Ini

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Tiga (3) variabel dependen atau independen digunakan dalam penelitian ini: kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi, dan ketidakpastian lingkungan dalam kaitannya dengan variabel dependen, pekerjaan manajerial. Dengan menyebarkan kuesioner ke bank-bank usaha milik negara di DKI Jakarta, peneliti dapat mengumpulkan data primer untuk penelitian ini.

2.4 Kerangka Pemikiran

Hanya ada satu variabel dependen dalam penelitian ini dan tiga variabel independen. Tiga faktor digunakan sebagai variabel independen: ketidakpastian lingkungan, kinerja karyawan, dan sistem informasi akuntansi. Kinerja sebagai manajer adalah variabel dependen yang digunakan. Berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran penelitian berdasarkan teori yang dikaji :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran (Peneliti, 2024)

2.5 Hipotesa

Ketika sebuah masalah dirumuskan, hipotesis adalah solusi sementara yang perlu didukung oleh analisis data. Langkah penting dalam metode ilmiah dan proses berpikir ilmiah adalah perumusan hipotesis. Pernyataan hipotesis yang eksplisit dapat membantu mengarahkan metode ilmiah selanjutnya. Hal ini dilakukan agar hipotesis yang dikembangkan hanya dapat diuji dengan menggunakan penalaran ilmiah (Hafsiah, 2023).

2.5.1 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem informasi akuntansi merupakan komponen sistem informasi yang mentransfer informasi kepada pihak eksternal setelah menyajikan status keuangan perusahaan, yang diperlukan oleh pihak internal untuk membuat rencana dan pilihan bisnis (Rista, 2021). Menggunakan program dan sistem manajemen informasi yang baik untuk mengimplementasikan sistem informasi akuntansi lebih praktis (Putu et.al, 2021). Tujuan sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan organisasi atau pengguna bisnis akses ke data keuangan yang dapat mereka gunakan untuk pemenuhan komitmen, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan. Hasil manajemen meningkat dengan penerapan sistem oleh organisasi.

Kegunaan dan kegunaan sistem juga dievaluasi dengan peningkatan kinerja administrasi (Sitorus et.al, 2022). SIA merupakan sistem informasi yang mendukung kinerja tugas-tugas manajemen, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengambilan keputusan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Al-Waeli et.al, 2020).

Sesuai temuan penelitian (Nengsih, 2018), sistem informasi akuntansi yang efektif menghasilkan informasi yang berkualitas tinggi dan meningkatkan hasil manajemen. Oleh karena itu, bank perlu menilai sistem informasi akuntansi yang ada saat ini untuk memastikan keselarasannya dengan kebutuhan perusahaan. khususnya sistem informasi akuntansi. tuntutan dan spesifikasi pengguna, dengan mempertimbangkan keadaan yang mempengaruhinya. khususnya sistem informasi akuntansi. tuntutan dan spesifikasi pengguna, dengan mempertimbangkan variabelvariabel yang mempengaruhinya.

- Karena perusahaan memiliki sistem informasi akuntansi yang mendukung semua kegiatan dewan dan manajernya, maka dihipotesiskan bahwa sistem ini berpengaruh pada kinerja manajerial. Gagasan ini telah didukung oleh sejumlah penelitian sebelumnya. peningkatan pengambilan keputusan, pemantauan kinerja, perencanaan dan pengendalian anggaran, efisiensi operasional, dan pengendalian internal yang efisien dengan informasi yang tepat, relevan, dan tepat waktu. dan penerapan teori keagenan, khususnya tujuan prinsipal untuk memenuhi kepentingan agen atau manajemen perusahaan.

H1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2.5.2 Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tercapainya tujuan, produktivitas yang tinggi, hasil kerja yang bermutu dan merata, kerjasama yang baik dengan tim serta sikap kerja yang positif menunjukkan hasil kerja yang baik. Kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja seorang supervisor dalam organisasi. Karyawan yang baik dan berkinerja tinggi dapat mempengaruhi hasil manajemen secara positif. Ketika karyawan mencapai tujuan mereka, memberikan kontribusi yang berarti, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas, manajer dapat

mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Karyawan yang efektif mampu menunjukkan produktivitas yang tinggi, mengatasi tantangan dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil yang baik.

Berdasarkan penelitian (Putri, 2020) menyatakan bahwa variabel kinerja pegawai mempengaruhi atasan. Menurut penelitian (Fitriah et.al, 2023), kinerja karyawan yang baik dapat memotivasi manajer untuk mengembangkan dan memperkuat tim kerja, memberikan umpan balik yang konstruktif dan memberi penghargaan yang sesuai. Sebaliknya pegawai yang prestasi kerjanya lemah atau tidak sesuai harapan dapat mengganggu pekerjaan atasannya. Oleh karena itu, manajer harus menerapkan strategi manajemen yang efektif seperti dukungan karyawan, pelatihan dan pengembangan untuk mencapai potensi penuh mereka. Secara singkat dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dan pekerjaan atasan saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Karyawan yang efektif dapat berkontribusi pada keberhasilan aktivitas manajemen dan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Hipotesis dari beberapa penelitian terdahulu adalah kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja supervisor, karena kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja supervisor melalui mekanisme pengawasan yang berkaitan dengan teori efisiensi yaitu pemilik (manajer) perusahaan. Kepercayaan perusahaan. manajer (agen) untuk mengelola perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai yang baik dapat menunjukkan bahwa manajer tersebut mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola kelompok kerjanya dan mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini memungkinkan pemilik bisnis untuk mempercayai manajer dan memberi mereka lebih banyak kekuasaan. Dengan demikian, kinerja pegawai yang baik dapat memperkuat hubungan kepercayaan antara pemilik usaha dan manajer, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja manajemen.

H2: Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2.5.3 Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial

Ketidakpastian lingkungan mengacu pada tingkat ketidakpastian atau ketidakstabilan faktor eksternal yang mempengaruhi operasi dan pengambilan

keputusan organisasi. Hal ini mencakup perubahan faktor-faktor yang tidak terduga atau sulit diprediksi seperti peraturan pemerintah, kebijakan ekonomi, perubahan teknologi, dinamika pasar, perubahan tren sosial, dan bencana alam. Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan dalam beberapa cara. Ketidakpastian ini dapat membuat lingkungan bisnis tidak stabil dan sulit diprediksi, sehingga organisasi harus beradaptasi dengan cepat dan fleksibel terhadap perubahan. Kondisi ini dapat menimbulkan tantangan baru bagi perencanaan strategis, pengembangan produk, dan pengelolaan sumber daya.

Hasil penelitian (Ilmy et al, 2021) menunjukkan bahwa ketidakpastian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tindakan supervisor. Artinya ketidakpastian lingkungan menjadi salah satu faktor penentu baik atau tidaknya kinerja manajerial, dan menunjukkan bahwa ketika terdapat ketidakpastian dalam lingkungan, manajer berusaha mencari informasi yang berguna sebagai bahan penyusunan perencanaan dan pengendalian perusahaan. Sementara itu, menurut (Aritonang et.al, 2021), dalam penelitiannya mereka juga menemukan bahwa ketidakpastian lingkungan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap aktivitas otoritas pengawas. Untuk mendukung penelitian tersebut, (Rahmi, 2019) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja supervisor. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan mempengaruhi kinerja kerja manajemen. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi telah diidentifikasi sebagai faktor penting, karena kondisi seperti ini dapat mempersulit perencanaan dan pengendalian.

Beberapa penelitian sebelumnya berhipotesis bahwa ketidakpastian lingkungan mempengaruhi kinerja manajemen karena ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi kemampuan pemilik usaha dalam memantau dan mengendalikan manajer. Dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian, sulit bagi pemilik bisnis untuk memahami sepenuhnya lingkungan yang kompleks dan dinamis. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan untuk memantau dan ` 35 mengendalikan pekerjaan manajemen, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi manajemen secara keseluruhan. Dalam teori atribusi, manajer sebagai agen mempunyai kepentingannya masing-masing, yang mungkin tidak selalu sejalan dengan kepentingan pemilik usaha sebagai prinsipal. Ketidakpastian lingkungan

dapat meningkatkan konflik kepentingan ini, karena manajer dapat ditekan untuk mengambil keputusan yang berbeda dari keinginan pemilik perusahaan.

H3: Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2.5.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial.

Sistem informasi akuntansi yang efektif memberikan manajer informasi penting untuk membuat keputusan yang tepat. Dengan sistem informasi akuntansi yang baik, manajer dapat mengakses informasi keuangan dan non keuangan yang relevan serta menganalisis kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini memungkinkan manajer untuk mengidentifikasi tren, membuat perkiraan dan mengambil tindakan strategis yang diperlukan. Selain itu, kinerja pegawai memegang peranan penting dalam kerja manajerial. Karyawan yang profesional, berkualitas dan bermotivasi positif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang baik meliputi pencapaian tujuan, produktivitas yang tinggi, kualitas kerja yang baik dan inovatif. Menghadapi ketidakpastian lingkungan, manajer harus mampu beradaptasi, mengantisipasi perubahan dan mengelola risiko secara cermat. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial yaitu :

H4 : Penerapan sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial