

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Teori Kontijensi

Teori kotijensi menyatakan semua komponen dari suatu organisasi harus terdapat kecocokan atau kesesuaian antara satu dengan yang lain. Pada sistem akuntansi manajemen, teori kontijensi didasarkan pada premis umum bahwa tidak terdapat sistem pengendalian yang secara universal selalu tepat untuk dapat diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan. Hal ini berarti bahwa desain berbagai komponen sistem akuntansi tergantung pada kontijensi khusus atau dapat juga dikatakan ada dugaan bahwa terdapat faktor situasional lainnya yang mampu mempengaruhi suatu kondisi tertentu.

Pandangan dari organisasi dan manajerial menyatakan bahwa organisasi merupakan sistem yang terdiri atas subsistem-subsistem antara organisasi dengan lingkungan dan menegaskan bentuk-bentuk variabel, menempatkan bermacam sifat organisasi dan berusaha untuk memahami bagaimana suatu organisasi beroperasi dalam berbagai kondisi maupun dalam kondisi khusus sehingga dapat diarahkan untuk mencapai rancangan-rancangan organisasi yang diharapkan dan tanggapan manajemen yang tepat pada kondisi khusus (Chong, 1997 dalam Andika Rante dkk 2014).

Pendekatan kontijensi banyak menarik minat peneliti untuk mengetahui apakah tingkat keandalan sistem akuntansi manajemen berpengaruh sama atau berbeda terhadap setiap organisasi. Dengan didasarkan pada pendekatan kontijensi tersebut, ada kemungkinan terdapat variabel penentu lainnya yang saling

berinteraksi, selaras dengan kondisi yang tertentu dihadapi. Hal ini sejalan dengan pendekatan kontijensi bahwa tingkat ketersediaan dari masing-masing karakteristik informasi akuntansi manajemen itu mungkin tidak selalu sama untuk masing-masing kinerja pada setiap kondisi organisasi. Melalui pendekatan kontijensi ini ada kemungkinan pengendalian intern, sistem akuntansi manajemen dan kapasitas sumber daya manusia pada masing-masing organisasi menyebabkan perbedaan kebutuhan karakteristik terhadap kinerja manajerial. Menurut (Otley 1980 dalam Andika Rante 2014) organisasi menghadapi kondisional (kontijensi) agar terbentuk konfigurasi yang sesuai sehingga diharapkan menghasilkan efektifitas organisasi dan kinerja manajerial meningkat.

## 2.2 Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan cara membandingkan dengan kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan kinerja manajerial dapat diartikan sebagai kinerja manajer dalam kegiatan-kegiatan yang meliputi perencanaan, investigasi, pengoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf (staffing), dan perwakilan/representative di lingkungan organisasi (sastrohadiwiryono, 2008). Wibowo (2009) kinerja manajerial adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu organisasi yang mana telah menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Berikut ini beberapa ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajemen berdasarkan perspektif non-keuangan.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. kemampuan manajer untuk membuat perencanaan. Perencanaan yang baik dapat meningkatkan fokus dan fleksibilitas manajer dalam menangani pekerjaannya masalah fokus dan fleksibilitas merupakan dua hal penting dalam lingkungan persaingan yang tinggi dan dinamis. Kemampuan manajer dalam membuat perencanaan dapat menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja manajerial (Nazaruddin 1998, Anik 2011).
2. Kemampuan untuk mencapai target. Kinerja manajerial dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai apa yang telah direncanakan (Mulyadi 2001, Anik 2011). Target harus cukup spesifik, melibatkan partisipan, realistik dan menantang serta memiliki rentang waktu yang jelas.

Peran manajer yang terpenting yaitu mengelola dan menyelenggarakan berbagai aktifitas pekerjaan dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu parameter atau indikator yang sering digunakan suatu organisasi untuk melakukan penilaian terhadap kinerja manajr adalah pendekatan keuangan. Pendekatan keuangan ini informasinya bisa diperoleh dari laporan keuangan atau sumber laporan keuangan lainnya. Mahoney dkk (1963) dalam Anik Mardiani (2011) mendefinisikan kinerja manajerberdasarkn fungsi manajemenpada teori manajemen klasik. Sejingga kinerja manajerial diartikan dengan seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervise, pengaturan staff, negosiasi dan representasi. Disamping itu, kinerja manajer sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.



Kinerja manajer dapat dihubungkan dengan indikator efektif dan efisien organisasi dalam melakukan suatu aktivitas. Sehingga pengukuran atau penilaian kinerja manajer diperlukan untuk memberikan jaminan bahwa suatu organisasi yang dikelola oleh manajer telah melaksanakan strateginya dengan efektif dan efisien.

### 2.3 Pengendalian Intern

Menurut Arens dkk (2008), sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa suatu organisasi telah mencapai tujuan dan sasarannya. Kebijakan dan prosedur tersebut sering disebut pengendalian dan secara kolektif membentuk pengendalian internal.

Undang-undang keuangan Negara, khususnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, memberi dampak akan perlunya sistem pengelolaan keuangan negara yang efektif dan efisien. Hal ini baru dapat dicapai jika seluruh tingkat pimpinan menyelenggarakan kegiatan pengendalian internal atas keseluruhan kegiatan di satuan kerja masing-masing.

Dalam PP No 60 tahun 2008 dijelaskan bahwa Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian internal tersebut dilakukan dengan berpedoman Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yaitu sistem



pengendalian internal yang diselenggarakan secara menyeluruh pada lingkungan pemerintah pusat dan daerah.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang diatur dengan jelas dalam PP No 60 tahun 2008 merupakan adopsi dari *The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO)*, dimana komponen-komponennya terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan pengendalian intern.

#### 2.4 Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen (SAM) adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Proses adalah inti dari suatu sistem akuntansi manajemen dan dipergunakan untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang memenuhi tugas sistem (Hansen dan Mowen, 2004). Menurut Mulyadi (2009) akuntansi manajemen dapat dipandang dari dua sudut yaitu akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe akuntansi dan akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe informasi. Sistem akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya, dan melaporkan kepada pengguna. Produk yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen adalah informasi akuntansi manajemen. Sistem akuntansi manajemen merupakan suatu pendekatan kontijensi dari faktor kondisional yang digunakan dalam penelitian sebagai variabel yang memoderasi suatu hubungan. Pendekatan kontijensi akuntansi manajemen didasarkan premis bahwa tidak ada sistem akuntansi secara universal

##### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selalu tepat digunakan seluruh organisasi, namun system akuntansi manajemen hanya sesuai untuk konteks atau kondisi tertentu saja.

Sistem akuntansi manajemen sering digunakan untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam berbagai cara akan memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan. Sistem akuntansi manajemen sebagai alat kontrol organisasi dan alat yang efektif menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi pada berbagai aktifitas yang dilakukan.

## 2.5 Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*).

Menurut Tjiptoherijanto (2001) dalam Zuliarti (2012), untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumberdaya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2005 dalam Zuliarti 2012). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga.

Organisasi harus juga berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Pelatihan dan pengembangan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan pekerjaan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah penting untuk memvalidasi alat pemilihan, mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan promosi, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan.

## 2.6 Pandangan Islam tentang Kinerja

Islam merupakan agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individual maupun masyarakat. Islam menganjurkan orang bergerak dan giat beramal serta berusaha.

Pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah: 151

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ ءَايَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ﴿١٥١﴾

Artinya: “*sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui.*” (151)

Agama islam berseru dan mengajak setiap umat manusia untuk berusaha, bekerja serta baramal dan selalu memberikan manfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain serta dunia akhirat. Allah menjanjikan orang-orang yang beramal akan dijadikan khalifah dimuka bumi, sebagaimana firman-Nya dalam Q.S An-Nur:55

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا أُسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ۗ يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۗ وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَٰلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya: “*Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik.*” (55)



Berdasarkan ayat diatas telah dijelaskan bahwa orang-orang beriman dan mengerjakan segala perbuatan dengan sungguh-sungguh maka Allah SWT akan menjadikan mereka berkuasa di muka bumi. Ini berarti semakin sungguh-sungguh seorang dalam melaksanakan sesuatu amal atau pekerjaan maka mendapatkan hasil yang baik.

### 2.7 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti yang meneliti tentang pengendalian intern, sistem akuntansi manajemen dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Penelitian Terdahulu**  
**Tabel II.1**

No	Judul	Penulis (Tahun)	Publikasi	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh pengendalian intern, sistem akuntansi manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial (Studi Pada Lembaga Keuangan Mikro di Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar)	Marzuki (2013)	Staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, Universitas Abulyatama Aceh	Variabel Independen: pengendalian intern, sistem akuntansi manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia  Variabel dependent : Kinerja manajerial	Regresi Linear berganda	Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial	Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial	Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Pengaruh desentralisasi dan system pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial SKPD (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Padang)	Nur Afrida	Jurnal Universitas Negeri Padang. 2013	Variabel Independen : desentralisasi dan system pengendalian intern pemerintah Variable dependen : Kinerja Manajerial	Analisis Regresi Berganda dan SPSS	Desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial	
3	Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, akuntabilitas publik, desentralisasi, dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah (studi	Eka Jas Oktavia Sari	Jurnal Fakultas Ekonomi JOM Fekon Vol.3 No. 1 (Februari) 2016	Variabel independen : partisipasi penyusunan anggaran, akuntabilitas publik, desentralisasi, dan sistem pengendalian intern. Variabel Dependen : kinerja	Analisis Regresi Berganda	partisipasi penyusunan anggaran Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja manajerial. akuntabilitas publik berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja	sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja manajerial	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi )			manajerial pemerintah daerah		manajerial. Desentralisasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja manajerial	
4	Pengaruh Komitmen Organisasi, sistem pengendalian Intern pemerintah, dan peran pengelola keuangan daerah terhadap kinerja manajerial SKPD Kota Pekanbaru	Noval Hadi Praja	Jom FEKON Vol.2 No.2 Oktober 2015	Variabel independen : Komitmen Organisasi, sistem pengendalian Intern pemerintah, dan peran pengelola keuangan daerah. Variabel Dependen: kinerja	Regresi Linear beranda	Komitmen Organisasi secara Signifikan Berpengaruh Positif terhadap kinerja manajerial. system pengendalian Intern pemerintah secara Signifikan Berpengaruh Positif terhadap kinerja manajerial.	sistem pengendalian Intern pemerintah secara Signifikan Berpengaruh Positif terhadap kinerja manajeria



				manajerial		peran pengelola keuangan secara Signifikan Berpengaruh Positif terhadap kinerja manajerial.		
5	Pengaruh ketidakpastian lingkungan dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial di SKPD Pemerintah Kabupaten Kampar	Khalida Sari	Skripsi Akuntansi Fakultas Ekonomi 2016	Variabel independen ketidakpastian lingkungan dan sistem akuntansi manajemen. Variabel Dependen: kinerja manajerial	Regresi Linear Berganda	ketidakpastian lingkungan Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja manajerial. sistem akuntansi manajemen berpengaruh Positif terhadap kinerja manajerial	sistem akuntansi manajemen berpengaruh Positif terhadap kinerja manajerial	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

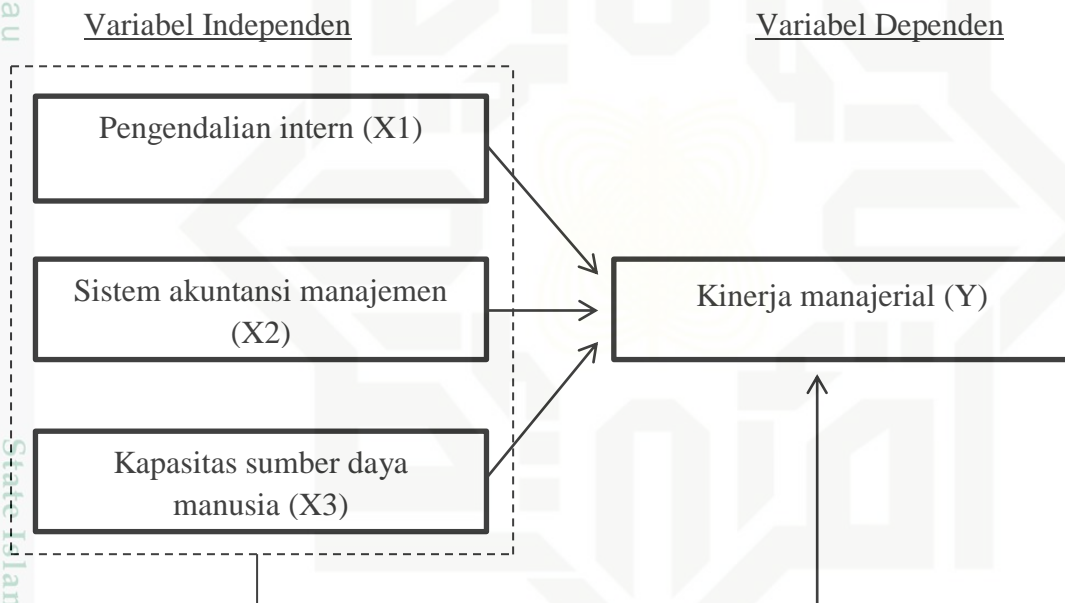
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan variabel-variabel penelitian yang diajukan diatas sesuai judul Pengaruh Pengendalian Intern, Sistem Akuntansi Manajemen, Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial, maka dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar II.1**

### Skema Desain Penelitian



## 2.9 Pengembangan Hipotesis

### 2.9.1 Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial

pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi (PP No. 60 tahun 2008). Yang dimaksud dengan tindakan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus adalah pengawasan dan pemeriksaan dapat seperti menjaga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keterandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan dipatuhinya ke-bijakan pimpinan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan pemeriksaan akan meningkatkan kinerja individu organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut penelitian Marzuki (2013), Noval Hadi Praja (2015), dan Eka Jas Oktavia Sari (2016) pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis yang diambil yaitu :

$H_1$  : pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

### 2.9.2 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Sistem akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang berguna bagi para pekerja, manajer dan eksekutif suatu organisasi dalam pembuatan keputusan yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Apabila seorang manajer menggunakan informasi yang disediakan oleh akuntansi manajemen, maka akan menghasilkan perbaikan baik pada pekerjaan maupun kinerja. Penggunaan informasi sistem akuntansi manajemen yang andal dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja. Namun tidak berarti bahwa sistem akuntansi manajemen akan menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut penelitian Khalida Sari (2016)) sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis yang diambil yaitu :

$H_2$ : sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.9.3 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Manajerial

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Rahmawati 2010 dalam Marzuki 2013). Sumber daya manusia yang baik semacam pengalaman, pendidikan dan komitmen dari pekerja dan juga sumber daya organisasi yang terdiri dari sistem dan kebijakan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Menurut penelitian Marzuki (2013) kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis yang diambil yaitu :

$H_3$ : Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja manajerial

### 2.9.4 Pengaruh Pengendalian Intern, Sistem Akuntansi Manajemen, dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial.

$H_4$ : Pengendalian intern, system akuntansi manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja manajerial.