

## FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL PERBANKAN SYARIAH DI KOTA MATARAM

**Maulana Azhari, Titiek Herwanti, Endar Pituriningsih**

Universitas Mataram

### ARTICLE INFO

<p><b>Keywords:</b> management accounting system, decentralization, environmental uncertainty, managerial performance</p>	<p><b>Abstract:</b> <i>The purpose of this study is to analyze the factors that influence managerial performance such as management accounting systems, human capital, decentralization, and environmental uncertainty. This research is an associative study which intends to see the relationship between exogenous latent variables and endogenous latent variables. The population in this study were 68 business managers and operational managers at Islamic banks on the Mataram City. Sampling using purposive sampling with a number of 57 people responden. The analysis method used is partial least square structural equation modeling (PLS-SEM) through the Smart PLS 3.0. program with the results of research in the form of management accounting systems and human capital that have an influence on managerial performance, while decentralization and environmental uncertainty have no influence on performance managerial.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Sistem Akuntansi manajemen, desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, kinerja manajerial.</p>	<p><b>Abstrak:</b> Tujuan penelitian ini untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial seperti sistem akuntansi manajemen, <i>human capital</i>, desentralisasi, dan ketidakpastian lingkungan. Penelitian ini termasuk penelitian asosisatif yang bermaksud melihat hubungan antar variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Populasi dalam penelitian ini adalah manajer bisnis dan manajer operasional pada bank syariah di kota Mataram yang berjumlah 68 orang. Pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> dengan jumlah 57 orang responden. Metode analisa yang digunakan adalah <i>partial least square structural equation modeling</i> (PLS-SEM) melalui program <i>Smart PLS 3.0.</i>, dengan hasil penelitian berupa sistem akuntansi manajemen dan <i>human capital</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan desentralisasi dan ketidakpastian lingkungan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.</p>
<p>Corresponding author: Maulana Azhari bokuboss74@gmail.com</p>	

---

## PENDAHULUAN

Rendahnya perkembangan pangsa pasar perbankan syariah yang hanya mampu menembus angka 5.7%, tidak lepas dari rendahnya kinerja sebagian bank syariah pada umumnya (kompasiana.com, 2020). Hal ini menjadi perhatian dan tantangan manajemen bank syariah dalam pengelolaan proses internal dengan cara meningkatkan kinerja manajerial. Berfungsinya proses internal sangat bergantung pada aktivitas manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian (Setyolaksiono, 2011). Ayu dan Dahen (2014) berpendapat, kinerja manajerial merupakan hasil dan keluaran atas apa yang dilakukan oleh manajer sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi pada periode tertentu. Secara garis besar kinerja manajerial merupakan suatu ukuran keberhasilan dan besaran nilai tambah bagi manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan.

Persoalannya, kinerja manajerial bank syariah tidak dapat diukur atas kemampuan seorang manajer dalam mengejar keuntungan semata (*high profitability*), melainkan manajer bank syariah harus mampu untuk dapat menjalankan fungsi dan tujuan bank syariah sebagai sebuah entitas syariah (*good shariah objectives*) (Afrinaldi, 2018). Pernyataan ini membuka pandangan atas apa yang dihadapi bank syariah saat ini diantaranya tingginya pembiayaan bermasalah, pengelolaan biaya dana dan biaya operasional yang masih belum efisien, perencanaan target yang masih tidak tepat sasaran, pengorganisasian yang tidak optimal, minimnya kepercayaan manajemen pusat kepada manajemen cabang yang ada di daerah, serta rendahnya pemahaman atas produk dari lembaga keuangan syariah di masyarakat pada umumnya (kompasiana.com, 2020).

Problematika tersebut memberikan gambaran adanya suatu sebab yang dapat mempengaruhi kinerja manajemen bank syariah. Sebagaimana teori kontigensi Fiedler (1967) menegaskan bahwa tidak ada cara terbaik untuk mengatur, untuk merancang sistem, serta untuk memimpin dan membuat keputusan, karena tindakan optimal selalu bergantung pada situasi perusahaan. Pendekatan kontigensi dapat dijadikan acuan bahwa setiap pengelolaan dalam perusahaan selalu ada faktor yang mempengaruhinya. Baron dan Kenny (1998) dalam Setyarini dan Anastasia (2008) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial diantaranya, faktor tim, faktor individu, faktor kepemimpinan, dan faktor situasional.

Faktor tim, berkaitan dengan fasilitas sistem informasi perusahaan, dalam hal ini sistem akuntansi manajemen yang tercakup didalamnya tentang perencanaan, pengendalian, serta evaluasi atas aktivitas manajerial yang bertujuan untuk pengambilan keputusan (Lempas et al, 2014). Faktor Individu, berhubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia atau yang disebut *human capital*, merupakan segenap pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta kreativitas yang diwujudkan dalam motivasi dan kemampuan kerja (Fitzenz, 2000). Faktor kepemimpinan, berhubungan erat dengan pemberian motivasi dan pendelegasian wewenang dari manajemen kepada manajer, dalam hal ini melalui pendekatan sistem desentralisasi yang memberikan keputusan kepada manajer level terendah (Hansen dan Mowen, 2010). Faktor situasional, berhubungan dengan situasi yang dihadapi perusahaan yakni ketidakpastian lingkungan yang merupakan keadaan dari ketidakcukupan informasi tentang pemahaman suatu peristiwa, dampaknya, dan kemungkinan terjadinya (Miliken, 1987). Daniel *et al* (2017) mengatakan Faktor pelayanan kiranya pihak bank harus meningkatkan pelayanannya agar para nasabah bisa merasa lebih puas dan loyal terhadap pihak bank dan juga meningkatkan pengetahuan karyawan bank yang dapat menciptakan kenyamanan.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis keterkaitan antara sistem akuntansi manajemen, *human capital*, desentralisasi, dan ketidakpastian lingkungan terhadap peningkatan

kinerja manajerial. Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi secara teoretis dalam menginterpretasikan teori kontigensi dan *goal setting theory*. Pada teori kontigensi dapat menjelaskan tindakan atau keputusan optimal yang diambil manajer untuk mencapai tujuan perusahaan (kinerja) adalah bersifat kontigen (tergantung) pada faktor yang mempengaruhi kondisi internal dan eksternal perusahaan. *Goal setting theory* guna menjelaskan bilamana terdapat faktor yang memicu manajer termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, maka akan memberi pengaruh terhadap kinerja manajerial. Secara Praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai alat bantu manajemen bank syariah dalam mengevaluasi faktor yang mempengaruhi dan tidak mempengaruhi kinerja manajerial.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Teori Kontigensi**

Teori Kontigensi (Fiedler, 1967) adalah teori organisasi yang mengklaim bahwa tidak ada cara terbaik untuk mengatur perusahaan, untuk merancang sistem perusahaan, serta untuk memimpin perusahaan, atau membuat sebuah keputusan. Tindakan optimal adalah kontigen (tergantung) pada situasi internal dan eksternal perusahaan. Robbins (2001) berpendapat teori kontigensi mempersepsikan bahwa manajemen dan manajer tidak mampu untuk melakukan bentuk pengorganisasian yang terbaik karena selalu tergantung pada situasi yang dihadapi perusahaan.

### **Goal Setting Theory**

Teori ini menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit dengan umpan balik, menghasilkan komitmen dan berikutnya kinerja yang tinggi. Pada dasarnya penentuan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang biasa dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan kinerja (Locke, 1968).

### **Kinerja Manajerial**

Menurut Mahoney et al (1963), kinerja manajerial adalah suatu kinerja individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi dan perwakilan. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuan, serta usaha beberapa orang lain yang berada di dalam daerah wewenangnya. Kesimpulannya, kinerja manajerial adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang manajer dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi dan representasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial menurut Baron dan Kenny (1998) dalam Setyarini dan Anastasia (2008), diantaranya faktor tim (sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan). Faktor pribadi (keahlian, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen individu). Faktor kepemimpinan (kualitas motivasi/semangat, pedoman pemberian motivasi kepada manajer atau pemimpin kelompok organisasi). Faktor situasional (perubahan keadaan serta tekanan yang datang baik dari lingkungan internal maupun eksternal perusahaan).

### **Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial**

Nazaruddin (1998) memberikan pandangan bahwa sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi dari berbagai alternatif aktifitas yang dapat dilakukan manajer. Teori kontigensi Otley (1995) dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen, apakah berpengaruh sama atau tidak pada setiap kondisi. Pendekatan kontigensi diharapkan mampu memberikan interpretasi sistem akuntansi manajemen dalam memberikan informasi yang relevan terkait pengambilan keputusan seorang manajer, dengan kata lain semakin baik informasi semakin baik kinerja

manajer dalam tugas manajerial. Hasil penelitian Bashirudin (2015) dan Fitri et al (2017) juga menyatakan sistem akuntansi manajemen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini artinya semakin baik sistem akuntansi manajemen dalam memberikan informasi maka semakin baik kinerja manajerial yang dihasilkan manajer, sehingga dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

H<sub>1</sub> : Semakin baik informasi sistem akuntansi manajemen maka akan semakin baik manajer dalam menjalankan fungsi manajerial.

### **Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Manajerial**

Fitzenz (2000) mengatakan *human capital* memiliki motivasi, informasi dan pengetahuan yang diwujudkan dalam semangat tim dan orientasi tujuan. Sejalan dengan *goal setting theory* yang dikemukakan Locke (1968) mengisyaratkan setiap individu memiliki motivasi dan komitmen pada tujuan. Oleh karena itu, adanya motivasi dan komitmen dari setiap individu yang bersinergi akan mengeluarkan kapasitas dan kapabilitas terbaik yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan pengukuran kinerja manajerial seringkali dilakukan dengan maksud mengukur besaran kualitas motivasi dari *human capital* dalam menjalankan fungsi manajemen. Bashirudin (2015) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa *human capital* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sehingga ditarik suatu kesimpulan hipotesis yaitu:

H<sub>2</sub> : Semakin baik kualitas dan motivasi *human capital* maka berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja manajerial.

### **Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial**

Desentralisasi (*decentralization*) adalah praktek pendelegasian wewenang kepada manajer yang lebih rendah untuk membuat dan mengimplementasikan keputusan (Hansen dan Mowen, 2010). Sejalan dengan definisi tersebut, *goal setting theory* (Locke, 1968) menyatakan bahwa individu harus diberikan motivasi dan penghargaan sebagai umpan balik, sehingga desentralisasi dimaksudkan untuk memberikan umpan balik kepada manajer perusahaan dengan diberikan kewenangan dalam kebebasan bertindak dan mengambil keputusan. Beberapa penelitian pun dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara desentralisasi dengan kinerja manajerial, diantaranya Fitri et al (2017) yang mendapatkan hasil bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan hipotesis yaitu :

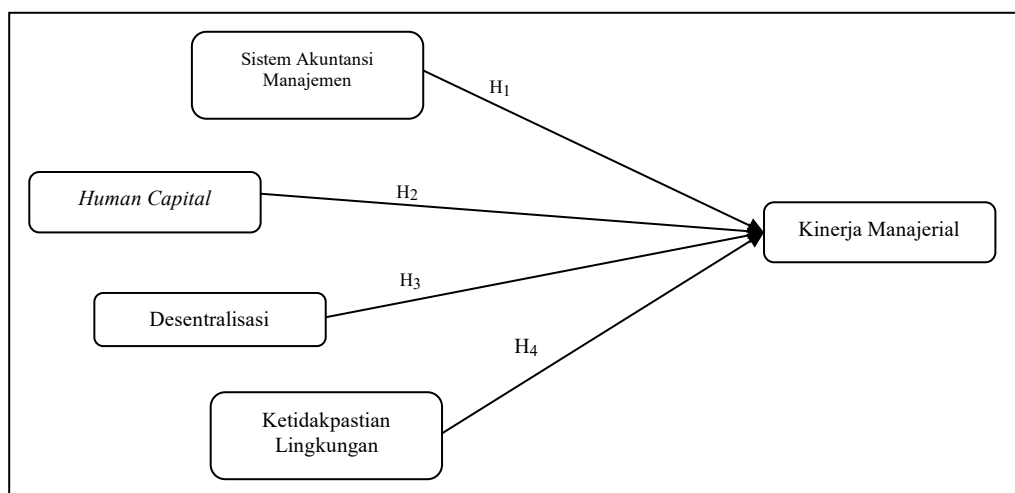
H<sub>3</sub> : Semakin besar wewenang dalam penerapan desentralisasi maka akan memberi pengaruh baik pada peningkatan kinerja manajerial.

### **Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial**

Miliken (1987) menjelaskan ketidakpastian merupakan ketidakmampuan individu dalam memprediksi lingkungannya secara tepat. Chenhall dan Morris (1986) juga menegaskan hal serupa bahwa ketidakpastian lingkungan dipersepsikan sebagai faktor kontigensi yang paling penting, sebab ketidakpastian lingkungan yang tinggi dapat menjadikan proses perencanaan dan kontrol menjadi lebih sulit. Duncan (1972) dalam Bashirudin (2015) berpendapat semakin rendahnya ketidakpastian lingkungan, maka tidak akan mempengaruhi kualitas kinerja. Kesimpulannya, sentral hubungan ketidakpastian lingkungan dengan kinerja manajerial terdapat pada kemampuan manajer dalam merespon kondisi internal dan eksternal dari lingkungan perusahaan dalam menjalankan tugas manajerial, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis yaitu :

H<sub>4</sub> : Semakin tinggi ketidakpastian lingkungan yang dihadapi manajer maka akan memberi pengaruh buruk pada peningkatan kinerja manajerial.

## Kerangka Konseptual



## Penelitian Terdahulu

Fitri et al (2017) meneliti pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Jenis penelitian kausalitas dengan jumlah responden 52 orang karyawan bank di Jayapura. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil yang didapatkan nilai  $t_{hitung}$  desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen sebesar 2.763 dan 2.112 yang artinya masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial (Y).

Bashirudin (2015) meneliti pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, *human capital*, dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 40 orang karyawan Baitul Mal Wat Tanwil dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan sistem informasi akuntansi manajemen ( $X_1$ ) dan *Human capital* ( $X_2$ ) masing-masing mempunyai signifikansi 0.001 dan 0.007 yang mengindikasikan memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial (Y), sedangkan ketidakpastian lingkungan ( $X_3$ ) memiliki signifikansi 0,374 sehingga tidak memiliki mempengaruhi kinerja manajerial (Y).

Herawati et al (2015) meneliti pengaruh ketidakpastian lingkungan dan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Jenis penelitian kuantitatif dengan 42 responden dari manajer bank umum di Kota Bandung serta menggunakan metode analisis regresi linera berganda. Hasil pengujian secara hasil bahwa tidak ada pengaruh antara ketidakpastian lingkungan ( $X_1$ ) maupun karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen ( $X_2$ ) terhadap kinerja manajerial (Y) bank umum yang terdapat di Kota Bandung.

Lempas et al (2014) dengan penelitian pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan 50 responden dari PT Sinar Galesong Prima Manado serta menggunakan analisis metode regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkapkan desentraliasi ( $X_1$ ) memiliki signifikasi 0,208 yang berarti tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial (Y). Untuk sistem akuntansi manajemen ( $X_2$ ) mendapatkan signifikasi 0,063 yang artinya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial (Y).

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Selain itu, penelitian ini mengacu pada penelitian *explanatory* yang dijelaskan oleh Sugiyono (2014) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis yang diajukan sebelumnya.

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang memiliki otoritas pada bank syariah di kota Mataram sebanyak 65 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive* sampling yang menghasilkan 57 orang responden dengan pertimbangan:

1. Karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan pengelolaan fungsi manajemen untuk menciptakan kinerja manajerial pada bank syariah.
2. Karyawan yang memiliki wewenang pengambilan keputusan yang lebih tinggi dari karyawan lain dalam bank syariah.
3. Kedua kriteria tersebut yaitu manajer bisnis bank syariah (*branch manager/BM, sub-branch manager/SBM, manager financing/Fin-M, manager funding/Fund-M*). Manajer operasional yaitu *branch operational manager/BOM*.

### Definisi Operasional Variabel

Sistem akuntansi manajemen Menurut Nazaruddin (1998) dalam Bashirudin (2015) merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang akan terjadi dari berbagai alternatif aktifitas. Variabel sistem akuntansi manajemen diukur dengan instrumen karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen yang disebutkan oleh Chenhall dan Moris (1986) yang dikembangkan Nazaruddin (1998).

*Human capital* Menurut Mayo (2000) memiliki lima komponen yaitu *individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness*. Masing masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan. Variabel *human capital* diukur dengan instrumen menggunakan lima komponen yang disebutkan oleh Mayo (2010) yang dikembangkan oleh Bahirudin (2015).

Desentralisasi Menurut Hansen & Mowen (2010) adalah praktek pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah. Variabel desentralisasi diukur dengan instrumen yang telah dikembangkan oleh Gordon dan Narayan (1984) dalam Lempes, *et al* (2014).

Ketidakpastian lingkungan Menurut Duncan (1972) dalam Bashirudin (2015) mendefinisikan sebagai keterbatasan individu dalam menilai probabilitas seberapa besar keputusan yang telah dibuat akan gagal atau berhasil. Mengukur variabel ketidakpastian lingkungan berdasarkan pertanyaan yang dikembangkan oleh Duncan (1972) dalam Bashirudin (2015).

### Pengumpulan data dan Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan metode *survey* (Sugiyono, 2014), yaitu mengumpulkan data primer dari sumber asli menggunakan instrumen kuisioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan teori dari variabel penelitian.

## Variabel Pengukuran

Pengukuran variabel pada penelitian ini diukur melalui jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang diberi skor menggunakan 5 (lima) point berdasarkan skala *Likert* (Sugiyono, 2013). Penentuan kategori nilai dari masing-masing skala dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal untuk membedakan data, sekaligus unsur pemeringkatan (*ranking*), derajat (*degree*), atau tingkatan (*level*) penelitian. Tingkatan pada skala ordinal penelitian ini yaitu skala 1 sampai dengan skala 5 menunjukkan hirarki pendapat persetujuan responden *survey* terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan. Jawaban pada skala 1 – 2 menunjukkan tingkatan rendah, skala 3 berada ditingkatan sedang, sedangkan skala 4 – 5 menunjukkan tingkatan tinggi.

## Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui demografi responden seperti umur, masa kerja, dan jabatan serta untuk melihat karakteristik variabel penelitian.

## Structural Modeling Analysis

Penelitian ini menggunakan PLS-SEM merupakan suatu analisa persamaan struktural yang berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Adapun langkah analisis PLS-SEM antara lain:

1. Pengujian *outer model* dengan model indikator reflektif dengan persamaan :

$$X = \lambda_X \zeta_i + \delta_i$$

$$Y = \lambda_Y \eta_i + \varepsilon_i$$

2. Pengujian *outer model* untuk *goodness of fit* dengan melihat :

- a. Validitas melalui pengujian nilai *loading factor*  $\geq 0.70$  (Chin, 1998) dan nilai *average variance extracted* (AVE)  $\geq 0.50$  (Ghozali, 2011). Adapun persamaan AVE yakni :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\varepsilon_i)}$$

- b. Reliabilitas melalui pengujian nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang harus lebih besar dari 0.70 (Ghozali, 2011). Pengujian ini menggunakan rumus persamaan:

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\varepsilon_i)}$$

3. Pengujian *inner model* untuk menguji hubungan antar konstruk laten variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan model persamaan:

$$\eta = \gamma_1 \zeta_1 + \gamma_2 \zeta_2 + \gamma_3 \zeta_3 + \gamma_4 \zeta_4 + \zeta$$

4. Pengujian *goodness of fit* pada *inner model* dengan melihat :

- a. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan parameter nilai  $R^2$  sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengidentifikasi bahwa model tersebut “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2011).

- b. Effect Size ( $f^2$ ) dengan nilai yang disarankan 0.02, 0.15 dan 0.35 dengan pengertian pengaruh “kecil”, “moderat”, “besar” pada level struktural (Ghozali, 2011). Adapun pendekatannya menggunakan rumus:

$$Effect\ Size = \frac{R^2\ Include - R^2\ Exclude}{1 - R^2\ Include}$$

5. Pengujian hipotesis dengan *path analysis* melalui *uji-t* dan uji nilai *p-value* yaitu:

$$H_0 = t_{\text{statistic}} < t_{\text{tabel}} (1.96) \text{ atau } p\text{-value} \geq 0.00 \text{ (Ghozali, 2011)}$$

$$H_1 = t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}} (1.96) \text{ atau } p\text{-value} \leq 0.00 \text{ (Ghozali, 2011)}$$

## HASIL PENELITIAN

### Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif responden memberikan gambaran atau deskriptif suatu data demografi responden seperti umur, masa kerja, dan jabatan.

**Tabel 1.1. Karakteristik Responden penelitian**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	35	70
Perempuan	17	30
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>
Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
25 – 35	12	23
36 – 45	36	69
46 – 55	4	8
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>
Rentang Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5 tahun	12	23
05 – 10 tahun	10	19
11 – 15 tahun	20	39
> 15 tahun	10	19
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah, 2020.

Secara keseluruhan data di atas dapat ditarik interpretasi bahwa mayoritas manajer pada bank syariah di Kota Mataram adalah laki-laki (70%) dengan rentang usia yang masih produktif (36 – 45 tahun), serta berpengalaman sebagai seorang manajer dan *bankers* di lembaga perbankan syariah (11 – 15 tahun).

### Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif variabel digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2014).

**Tabel 1.2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel	Banyak Indikator	Indikator dengan Rata-Rata Jawaban				
		Nilai 1	Nilai 2	Nilai 3	Nilai 4	Nilai 5
Sistem Akuntansi	12	0	0	3	9	0
Manajemen <i>Human Capital</i>	8	0	3	1	1	3
Desentralisasi	5	0	2	2	0	1
Ketidakpastian Lingkungan	11	2	9	0	0	0
Kinerja Manajerial	8	0	0	6	2	0

Sumber: Diolah, 2020.

Secara ringkas gambaran variabel penelitian menunjukkan bahwa informasi yang disediakan oleh sistem akuntansi manajemen bank syariah sudah baik dengan rata-rata jawaban responden pada nilai 4. Kualitas dan motivasi yang dimiliki *human capital* bank syariah juga berkategori baik dengan rata-rata jawaban responden pada nilai 4 dan nilai 5. Beberapa kewenangan juga telah dimiliki oleh seorang manajer bank syariah meskipun memiliki batasan dengan bukti jawaban responden pada nilai rata-rata nilai 2 dan nilai 3. Ketidakpastian lingkungan yang dirasa cukup rendah oleh manajer pada bank syariah yang ditandai jawaban rata-rata pada nilai 1 dan 2. Untuk proses pelaksanaan fungsi manajemen (manajerial) juga telah



dilaksanakan dengan cukup baik yang digambarkan dari jawaban responden pada rata-rata nilai 3 dan nilai 4.

### Pengujian Validitas

Pengujian validitas data kuisisioner merupakan bagian dari evaluasi *outer model* yang dilakukan sesuai kriteria perhitungan yakni *convergent validity* dan *average variance extracted (AVE)*.

**Tabel 1.3. Nilai Average Variance Extracted**

Variabel Laten	AVE	Validitas
Sistem Akuntansi Manajemen (X <sub>1</sub> )	0.479	Tidak Valid
Human Capital (X <sub>2</sub> )	0.545	Valid
Desentralisasi (X <sub>3</sub> )	0.493	Tidak Valid
Ketidakpastian Lingkungan (X <sub>4</sub> )	0.399	Tidak Valid
Kinerja Manajerial (Y)	0.641	Valid

Sumber: Diolah, 2020.

Hasil perhitungan menunjukkan variabel laten eksogen sistem akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan tidak memenuhi syarat validitas yang disebabkan masih terdapatnya beberapa indikator yang tidak memenuhi validitas. Langkah berikutnya akan dilakukan pengeliminasian nilai *outer loading* pada setiap indikator yang tidak mencapai syarat nilai validitas. Adapun hasil akhir setelah dilakukan pengeliminasian akan menghasilkan nilai *outer loading* yang baru (*new outer loading*) sebagai berikut:

**Tabel 1.4. Nilai Average Variance Extracted setelah Eliminasi Outer Loading**

Vaiabel Laten	AVE	Validitas
Sistem Akuntansi Manajemen (X <sub>1</sub> )	0.710	Valid
Human Capital (X <sub>2</sub> )	0.589	Valid
Desentralisasi (X <sub>3</sub> )	0.650	Valid
Ketidakpastian Lingkungan (X <sub>4</sub> )	0.753	Valid
Kinerja Manajerial (Y)	0.641	Valid

Sumber: Diolah, 2020.

Perhitungan nilai di atas menunjukkan adanya perubahan dari nilai masing-masing variabel laten mencapai syarat validitas. Semua variabel telah dapat digunakan sebagai alat ukur untuk dilakukan pengujian *goodnes of fit* model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian.

### Pengujian Raliabilitas

Konstruk yang reliabel ditunjukkan jika nilai *cronbach's alpha* berada diatas nilai 0.70, sedangkan untuk *composite reliability* haruslah melebihi nilai 0.50 (Ghozali, 2011). Adapun data reliabilitas setelah eliminasi *outer loading* yang tidak valid sebagai berikut:

**Tabel 1.5. Perhitungan Reliabilitas Variabel Laten**

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite reliability	Reliabilitas
Sistem Akuntansi Manajemen (X <sub>1</sub> )	0.931	0.945	Reliabel
Human Capial (X <sub>2</sub> )	0.888	0.909	Reliabel
Desentralisasi (X <sub>3</sub> )	0.731	0.847	Reliabel
Ketidakpastian Lingkungan (X <sub>4</sub> )	0.918	0.938	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0.919	0.934	Reliabel

Sumber: Diolah, 2020

Hasil pengolahan data melalui uji reliabilitas konstruk menampilkan masing-masing variabel laten sudah dapat memenuhi syarat reliabilitas, yakni *cronbach's alpa* melebihi 0.70 dan *composite reliability* melebihi 0.50. Semua variabel laten artinya sudah mampu menunjukkan kehandalan dalam menjelaskan hipotesis dan pengambilan kesimpulan pada penelitian.

### Uji Keefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam *inner model* mengidentifikasi bahwa model tersebut “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2011). Berdasarkan pengolahan data menggunakan program *SmartPLS* didapatkan hasil nilai  $R^2$  yang ditampilkan pada tabel 4.8.

**Tabel 1.6. Nilai  $R$ -Square**

Variabel	Adjusted R-Square	Kategori
Kinerja Manajerial (Y)	0.825	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah, 2020.

Hasil perhitungan  $R^2$  pada Tabel 4.6. menunjukkan keefisien determinasi untuk variabel laten endogen atau variabel Y adalah sebesar 0.825, artinya prosentase variabel eksogen seperti sistem akuntansi manajemen, *human capital*, desentralisasi, dan ketidakpastian lingkungan dalam menjelaskan variabel laten endogen kinerja manajerial adalah sebesar 82.5% atau berkategori “sangat baik”. Sedangkan untuk sisanya sebesar 17.5% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian. Kesimpulannya, model struktural penelitian ini secara garis regresi telah mendakati nilai data asli yang dibuat melalui model, dengan kata lain variabel laten eksogen dalam penelitian sudah sangat baik dalam menjelaskan varians dari variabel laten endogen.

### Uji Effect Size ( $f^2$ )

Nilai  $f^2$  yang disarankan adalah 0.02, 0.15 dan 0.35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh “lemah”, “moderat”, dan “kuat” pada level struktural (Ghozali, 2011).

**Tabel 1.7. Perhitungan Nilai Effect Size**

Variabel	Effect Size	Pengaruh
$X_1 \rightarrow Y$	1.771	Sangat Kuat
$X_2 \rightarrow Y$	0.495	Kuat
$X_3 \rightarrow Y$	0.019	Lemah
$X_4 \rightarrow Y$	0.000	Lemah

Sumber: Diolah, 2020.

Hasil dari perhitungan nilai  $f^2$  di atas secara ringkas menampilkan variabel eksogen sistem akuntansi manajemen menjadi variabel laten yang memiliki kontribusi paling besar atau kuat dalam kombinasi variabel laten eksogen pada penelitian untuk menjelaskan atau mempengaruhi variabel laten endogen.

### Uji Hipotesis dengan Path Coefficient

Hasil penghitungan *bootstrapping* tersebut akan diperoleh nilai  $t_{\text{statistic}}$  untuk setiap hubungan atau jalur (*path*). Pengujian hipotesis ini diatur dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha$  5%) serta pengujian melalui dua arah (*2-tailed*). Hipotesis dapat diterima apabila nilai  $t_{\text{statistic}}$  lebih besar dari  $t_{\text{table}}$  yaitu 1,96 ( $\alpha$  5%) atau dapat juga menggunakan nilai dari *p-value* dengan kriteria *p-value* lebih kecil dari nilai 0,05 ( $\alpha$  5%) maka hipotesis akan diterima. Adapun hasil penghitungan uji hipotesis melalui perhitungan  $t_{\text{statistic}}$  dan *p-value* dalam penelitian ini dapat disajikan dalam Tabel 1.8.

**Tabel 1.8. Perhitungan Path Coefficient**

Variable	Original Sample (O)	Tstatistic ( O/STERR )	P-values	Interpretasi Hipotesis ( $H_a/H_1$ )
$X_1 \rightarrow Y$	0.753	9,822	0.000	Diterima
$X_2 \rightarrow Y$	0.329	3,576	0.000	Diterima
$X_3 \rightarrow Y$	-0.072	0.900	0.369	Ditolak
$X_4 \rightarrow Y$	0.008	0.118	0.906	Ditolak

Sumber: Diolah, 2020.

Hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa variabel laten eksogen ada yang memiliki hubungan dan ada yang tidak memiliki hubungan diantaranya:

1. Variabel sistem akuntansi manajemen memiliki nilai  $t_{statistic}$  sebesar 9.822 atau lebih tinggi dari  $t_{table}$  (1.96), sedangkan untuk nilai  $p-value$  didapatkan perhitungan sebesar 0,000 atau lebih rendah dari 0.05 ( $\alpha$  5%), maka dengan ini dapat diinterpretasikan adanya keterkaitan antara variabel laten eksogen sistem akuntansi manajemen dengan variabel laten endogen kinerja manajerial. Hasil perhitungan *original sample* menunjukkan nilai positif, ini artinya semakin baik informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial.
2. Variabel *human capital* memiliki nilai  $t_{statistic}$  sebesar 3.576 atau lebih tinggi dari  $t_{table}$  (1,96), sedangkan untuk nilai  $p-value$  didapatkan perhitungan sebesar 0,000 atau lebih rendah dari 0.05 ( $\alpha$  5%), maka dengan ini dapat diinterpretasikan adanya keterkaitan antara variabel laten eksogen *human capital* dengan variabel laten endogen kinerja manajerial. Hasil perhitungan *original sample* menunjukkan nilai positif yang berarti semakin baik kualitas dan motivasi yang dimiliki oleh *human capital* akan berdampak signifikan akan adanya peningkatan kinerja manajerial.
3. Variabel desentralisasi memiliki nilai  $t_{statistic}$  sebesar 0.900 atau lebih rendah dari  $t_{table}$  (1.96), sedangkan untuk nilai  $p-value$  didapatkan perhitungan sebesar 0.369 atau lebih tinggi dari 0.05 ( $\alpha$  5%), maka simpulan hipotesis ditolak atau dapat diinterpretasikan tidak adanya keterkaitan hubungan antar variabel laten eksogen desentralisasi dengan variabel laten endogen kinerja manajerial. Selain itu, dikarenakan hasil perhitungan menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel laten maka perhitungan nilai *original sample* tidak lagi diperlukan.
4. Variabel ketidakpastian lingkungan memiliki nilai  $t_{statistic}$  sebesar 0.118 atau lebih rendah dari  $t_{table}$  (1.96), sedangkan untuk nilai  $p-value$  didapatkan perhitungan sebesar 0,906 atau lebih tinggi dari 0.05 ( $\alpha$  5%), maka simpulan hipotesis ditolak atau dapat diinterpretasikan tidak adanya keterkaitan antar variabel laten eksogen ketidakpastian lingkungan dengan variabel laten endogen kinerja manajerial. Selain itu, dikarenakan hasil perhitungan menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel laten maka perhitungan nilai *original sample* tidak lagi diperlukan.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) mendapatkan nilai  $t_{statistic}$  (9.822) lebih besar dari  $t_{table}$  (1.96) dan  $p-value$  (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis diterima dalam arti kinerja manajerial dipengaruhi oleh sistem akuntansi manajemen. Nilai perhitungan *original sample* juga bernilai positif (0.753), artinya karakteristik informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen telah memberikan pengaruh ke arah peningkatan kinerja manajerial pada bank syariah. Melalui analisa data deskripsi jawaban responden manajer bank syariah serta dari hasil uji hipotesis membuktikan sistem akuntansi manajemen yang diterapkan oleh bank syariah sudah disesuaikan dengan kebutuhan manajer bank syariah secara keseluruhan. Hasil penelitian ini dapat dikatakan sesuai teori kontigensi (Fiedler, 1967) bahwa sistem akuntansi selalu tergantung pada kebutuhan perusahaan. Penelitian ini juga sependapat dengan penelitian Fitri et al (2017) dan Bashirudin (2015) yang menyimpulkan informasi dari sistem akuntansi manajemen mendukung dalam peningkatan kinerja manajerial. Semakin baik informasi yang diterima manajer akan sangat membantu ketepatan dalam pengambilan keputusan strategis dan pencapaian target finansial maupun non-finansial perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) mendapatkan nilai  $t_{statistic}$  (3.567) lebih besar dari  $t_{table}$  (1.96) dan  $p-value$  (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis diterima dalam arti kinerja manajerial dipengaruhi oleh *human capital*. Nilai perhitungan *original sample* juga bernilai positif (0.329), artinya semakin tinggi tingkat

kualitas dan motivasi *human capital* dalam perusahaan akan dapat memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja manajerial. Penelitian ini sesuai dengan pendekatan *goal setting theory* (Locke, 1967) yang mengemukakan tujuan dan motivasi kerja karyawan akan memunculkan komitmen tentang apa yang harus dilakukan dan seberapa besar usaha yang harus dikeluarkan. Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Bashirudin (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari *human capital* dalam terciptanya kinerja manajerial yang baik. Secara keseluruhan hasil penelitian ini sesuai dengan yang dipaparkan oleh Bontis et al (2002) bahwa pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa yang akan datang.

Hasil pengujian hipotesis (H<sub>3</sub>) mendapatkan nilai  $t_{statistic}$  (0.900) lebih kecil dari  $t_{table}$  (1.96) dan  $p-value$  (0.369) lebih besar dari 0.05, maka hipotesis ditolak dalam arti kinerja manajerial tidak dipengaruhi oleh desentralisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendekatan *goal setting theory* (Locke, 1968) menyatakan adanya pemberian tanggung jawab yang besar dapat menjadi umpan balik dalam suatu struktur organisasi dengan harapan meningkatkan produktifitas. Pendekatan ini mencoba untuk melihat hubungan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepada seorang manajer akan membawa dampak pada kinerja. Hal ini berarti jika pada penerapan desentralisasi memberikan manajer mendapatkan wewenang dan tanggungjawab begitu besar pada tugasnya, maka akan menghasilkan motivasi pada manajer untuk memberikan kinerja. Hal ini senada dengan tujuan dari desentralisasi yang disebutkan dalam penelitian Setyolaksone (2011) diantaranya untuk memberikan pertanggung jawaban yang lebih besar dan memotivasi manajer lokal untuk berupaya lebih baik, dan secara otomatis akan memunculkan inovasi dan kreativitas. Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Lempas et al (2014) yang mengemukakan desentralisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial apabila tingkat penerapan desentralisasi tidak memberikan otoritas pertanggungjawaban yang besar kepada manajer pada bagian yang dipimpin.

Hasil pengujian hipotesis (H<sub>4</sub>) mendapatkan nilai  $t_{statistic}$  (0.118) lebih kecil dari  $t_{table}$  (1.96) dan  $p-value$  (0.906) lebih besar dari 0.05, maka hipotesis ditolak dalam arti kinerja manajerial tidak dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan. Hasil ini mendukung teori kontigensi (Fiedler, 1967) yang menyatakan untuk mengatur perusahaan serta untuk memimpin perusahaan, atau membuat sebuah keputusan selalu kontigen (tergantung) pada situasi internal dan eksternal perusahaan. Chenhall dan Morris (1986) juga menegaskan ketidakpastian lingkungan sebagai faktor kontigensi, sebab ketidakpastian lingkungan yang tinggi dapat menjadikan proses perencanaan dan kontrol menjadi lebih sulit. Teori ini mencoba menguraikan jika situasi internal dan eksternal sudah dapat dikendalikan, maka seorang manajer akan mampu melaksanakan tugas manajerial seperti perencanaan dan pengendalian, atau dengan kata lain ketidakpastian lingkungan yang rendah (dapat dikendalikan) tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja manajer. Secara hasil, memiliki kesamaan dengan penelitian Bashirudin (2015) dan Herawati et al (2015) yang menyimpulkan ketidakpastian lingkungan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial dengan alasan apabila perusahaan memiliki sistem informasi kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi operasional perusahaan dikelola dengan baik maka tidak akan memberi dampak terhadap proses manajerial.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pandangan responden penelitian, maka dapat disimpulkan semakin efektif dan efisien informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen akan memberikan kemudahan bagi manajer dalam proses manajerial. Semakin tinggi tingkat *human capital* yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki manajemen bank akan memberikan kemudahan bagi manajer bank pelaksanaan

manajerial. Semakin kecil wewenang yang diberikan kepada manajer dalam pengambilan keputusan, maka tidak akan memberikan motivasi manajer dalam meningkatkan kinerja majaner untuk tujuan dan strategi perusahaan. Semakin ketidakpastian lingkungan dapat dikendalikan (rendah) maka tidak akan mempengaruhi manajer dalam proses manajerial.

### Saran

Harapan penelitian ini tidak lepas sebagai bentuk masukan bagi manajemen bank syariah dan pemerhati keuangan syariah untuk terus berupaya secara jangka panjang dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial bank syariah. Selain itu, manajemen bank syariah untuk terus berupaya meningkatkan *human capital* dari segi keahlian dan pendidikan karyawan, pemberian imbal hasil yang sepadan dari resiko yang diambil, serta pembagian dan pendelegasian tugas yang lebih adil bagi setiap karyawan. Manajemen bank syariah juga diharapkan untuk terus berupaya menemukan solusi atas kewenangan yang lebih luas bagi *branch manager* dan *sub-manager* yang ada berada di cabang-cabang bank syariah. Bank syariah juga diharapkan mampu memberikan pengukuran kinerja terkait beberapa hal diantaranya, proses merekrut dan mempromosikan karyawan yang dilakukan oleh cabang, kewenangan manajer dalam men-supervisi karyawan dibawahnya atau keseluruhan yang ada di cabang.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian menggunakan variabel laten yang diukur dari pendapat manajer bank syariah yang tercakup didalamnya *branch manager*, *sub-branch manager*, *bussiness manager* dan *branch operational manager*. Secara data belum sepenuhnya mencakup pendapat karyawan secara keseluruhan di dalam manajemen bank syariah. Penelitian ini memiliki koefisien determinasi yang masih menyisakan variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian, sehingga ada faktor selain sistem akuntansi manajemen, *human capital*, desentralisasi, dan ketidakpastian lingkungan yang memiliki hubungan dengan kinerja manajerial yang tidak di uji dalam model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrinaldi. (2018). *Pengukuran Bank Umum Syariah di Indonesia Berdasarkan Sharia Muqashid Index*. *Awwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Vol. 2 (2): 154 – 165.
- Ayu, G., Dwindi, L., & Dahen. (2014). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris pada PT Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Economic and Economic Education*. Vol 3 (1) : 94 – 99.
- Baron, R, M. dan Kenny, D, A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Penality and Social Psychology*. Vol. 51 (6) : 1173 – 1182.
- Bashirudin, A. (2015). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Baitul Maal Wat Tamwil di Wilayah DKI Jakarta*. Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Bontis, N. (2000). Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used Tomeasure Intellectual Capital. *International Journal of Technology Management*. Vol. 3 (1)

- Chenhall, R. H. and Morris, D. (1986). The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting Systems. *The Accounting Review*. Vol. 61 (2) : 16 – 35.
- Daniel, B. A., Tulung, J. E., & Maramis, J. B. (2017). Eksplorasi Aspek Analisis Kredit Syariah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Duncan, R. B. (1972). Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty. *Administrative Science Quarterly* : 313 – 291.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : Mc Graw - Hill.
- Fitri, D. Meinarni, A. dan Mariolin, S. (2017). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus di Perbankan Kota Jayapura dan Kabupaten Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*. Vol. 12 (1) : 39 – 55.
- Fitzenz. (2000). *The ROI of Human Capital : Measuring the Economic Value Added of Employee Performance*. New York : American Management Association.
- Garrison dan Noreen. (2000). *Akuntansi Manajemen*. Terjemahan oleh Totok Budi Santoso. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon, L. A. and V, K, Narayan. (1984). Management Accounting Systems, Perceived Enviromental Uncertainty and Organization Structure: an Empirical Investigation. *Accounting Organizations and Society*. Vol. 9 (1) : 33 – 47.
- Herawati, Tuti. Fatma L, S. Yatmi. (2015). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Study & Accounting Research*. Vol. XII (1) : 3 – 15.
- Karamoy, H., & Tulung, J. E. (2020). The Impact Of Banking Risk On Regional Development Banks In Indonesia. *Banks and Bank Systems*, 15(2), 130-137.
- Kompasiana. (2020). *Mengapa Perbankan Syariah Sulit Berkembang di Indonesia*. Diunduh pada Website: <https://www.kompasiana.com/daralaela/5e71c0d8097f3629380751d2/mengapa-perbankan-syariah-sulit-berkembang-di-indonesia?page=all>
- Lempes, Y. Ilat, V. dan Sabijono, H. (2014). Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajer pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA* (3) : 23 – 440.
- Locke, E. (1968). Toward a Theory of Taks Motivation and Incentive. *American Institutes of Reasearch* (3): 157 – 189.

- 
- Mahoney, T. A., Jerdee T.,H., and Carroll S., J. (1963). *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati : South Western Publ. Co.
- Nazaruddin, I. (1998). Pengaruh Desentralisasi dan Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 1 (2) : 141 – 162.
- Robbins, Stephen. (2001). *Teori Organisasi : Konsep, Desain dan Aplikasi*. Jakarta : PT Prenhallindo.
- Setyarini, M. N. dan Anastasya, S. A (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Modus*. Vol. 26 (1) : 63 – 67.
- Setyolaksono, B. (2011). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada Industri Es Balok di Kota Semarang).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.
- W, Abdillah. dan H, M, Jogiyanto. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.