



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
WILAYAH JAWA BARAT

ISSN-SNAB-2252-3936



# PROCEEDINGS

**PROFESIONALISME AKUNTAN MENUJU  
SUSTAINABLE BUSINESS PRACTICE**

**KAMIS, 20 JULI 2017 | BANDUNG, JAWA BARAT**

# PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* (Studi Pada Universitas Widyatama)

Zidnie Tadzkiya Mulyana<sup>1</sup>, Veronica Christina<sup>2</sup>, Sunardi S. Brahmana<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama  
zidnietadzkiyam@gmail.com

<sup>2</sup> Sekolah Pasca Sarjana Widyatama  
veronica.christina@widyatama.ac.id

<sup>3</sup> Sekolah Pasca Sarjana  
Sunardi.brahmana@widyatama.ac.id

## ABSTRAK

*Universitas Widyatama merupakan salah satu Universitas swasta di kota Bandung. Program studi yang terakreditasi pada tahun 2016 sebanyak 14 program studi, dengan kriteria: dua program memiliki peringkat A, sebelas program studi memiliki peringkat studi B, dan satu program studi peringkat C. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja manajerial di Universitas Widyatama belum terlalu baik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kemampuan kompetensi sumber daya manusia dalam memperkuat pengaruh system informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan level manajerial di Universitas Widyatama. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mampu memperkuat hubungan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.*

**Kata Kunci** : *Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kinerja Manajerial, Kompetensi Sumber Daya Manusia*

*Widyatama University is one of the private universities in the city of Bandung. There are fourteen study programs accredited in 2016, where two programs have A rank, eleven programs with B rank, and one program with C rank. It shows that the managerial performance at Widyatama University has not been very good. This study aims to test the ability of human resource competence in strengthening the influence of management accounting information systems on managerial performance. The research method used in this study is explanatory. The population of this study is the whole manager of Widyatama University. This study found that the competence of human resources strengthen the relationship between management accounting information system and managerial performance.*

**Key words** : *Management Accounting Information System, Managerial Performance, Human Resources competence*

## 1. PENDAHULUAN

Universitas Widyatama merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Bandung, yang menghadapi persaingan. Kunci untuk memenangkan persaingan salah satunya adalah dengan meningkatkan kepuasan para pemangku kepentingan seperti mahasiswa, dosen, dan pihak lainnya. Peningkatan kepuasan pemangku kepentingan dapat dilakukan dengan melakukan peningkatan terhadap kinerja manajerial universitas. Akreditasi merupakan salah satu indikator kinerja dalam pendidikan tinggi baik akreditasi program studi maupun akreditasi institusi. Universitas Widyatama memiliki program studi yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Program studi yang memiliki akreditasi B sebanyak 85% sisanya berakreditasi A. Kondisi tersebut tentu saja memerlukan perbaikan agar Universitas Widyatama mampu unggul di dalam persaingan. Kemungkinan kurang baiknya kinerja manajerial tersebut karena masih lemahnya penerapan sistem informasi di dalam organisasi. Organisasi memerlukan suatu sistem informasi yang mampu menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk menghadapi persaingan. Sistem informasi yang menghasilkan keluaran dengan menggunakan masukan dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen adalah Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) (Hansen & Mowen, 2003).

Penelitian yang mengaitkan kinerja manajerial dengan sistem informasi akuntansi manajemen sudah banyak dilakukan walaupun hasilnya masih kontradiktif misalnya penelitian yang dilakukan Yunifa Fujiastuti (2008) yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gull dan Chia, 1994 serta Veronica Christina, 2010 menunjukkan hasil yang sebaliknya.

Ada kemungkinan diperlukan faktor penguat hubungan antara system informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial. Horngren (1972) mengatakan bahwa dalam studi akuntansi manajemen telah lama dikenal mempunyai saling hubungan dengan organisasi dan faktor-faktor perilaku. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Anthony (1965) antara lain mengakui perlunya pemusatan pada saling hubungan antara sistem akuntansi manajemen dan variabel-variabel organisasi dan variabel-variabel perilaku. Pembentuk perilaku tersebut antara lain adalah perbedaan individu dalam hal ini adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang bersifat saling berkaitan dengan kriteria - direferensikan kinerja yang efektif dan unggul di dalam pekerjaan atau situasi organisasi Spencer dan Spencer (1993). Spencer juga mengatakan bahwa Kompetensi dapat berupa penguasaan masalah, keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku, tujuan, perangai, konsep diri, sikap dan nilai. Penelitian Yunus (2012) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan variasi nilai kinerja manajerial dengan menggunakan system informasi akuntansi manajemen dan menjelaskan kemampuan variasi nilai kompetensi sumber daya manusia dalam memperkuat hubungan kedua variabel tersebut.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini didasarkan pada suatu teori bahwa kondisi suatu organisasi yang berinteraksi dengan sesuatu yang berkaitan dengan individu pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja (Endler & Magnuson, 1976 dalam Nelson dan Quick, 2006). Kondisi organisasi pada penelitian ini adalah system informasi akuntansi manajemen sedangkan karakteristik individu adalah kompetensi sumber daya manusia.

### Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Hansen dan Mowen (2006:4) mendefinisikan “Sistem informasi akuntansi manajemen sebagai sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen”. Sedangkan menurut Hong (1996) dalam Evi (2004) menjelaskan bahwa “Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu kontrol organisasi serta merupakan sistem yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai aktivitas yang bisa dilakukan”. Sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan yang dihasilkan pesaing dalam menghasilkan nilai tambah yang lebih besar dibandingkan pesaingnya, sehingga dengan demikian tujuan utama perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Pemanfaatan sistem informasi akuntansi manajemen yang efektif dapat menciptakan nilai yang dapat dipertimbangkan oleh organisasi saat ini dengan memberikan informasi yang tepat waktu dan akurat tentang aktivitas yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi.

### Kompetensi Sumber Daya Manusia

Suparno Suhaenah (2001: 27) menjelaskan kompetensi sumber daya manusia merupakan “Kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan”. Kompetensi sumber daya manusia merupakan kecakapan, keterampilan, dan kebiasaan yang diperlukan seseorang dalam kehidupannya baik sebagai pribadi ataupun karyawan. Suatu kompetensi dengan tahap yang tinggi, minimal mencakup beberapa aspek yaitu: Pengetahuan, keterampilan, proses berpikir, penyesuaian diri, sikap, dan nilai-nilai, meskipun hal-hal tersebut sukar diamati atau diukur tetapi manifestasinya atau penerapannya dalam berbagai situasi dapat diamati atau diukur (Nana Syaodih, 2012).

### Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Stoner, Freeman and Gilbert 2003). Bila perusahaan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan optimis akan dapat mencapai tingkat keberhasilan yang dikehendaki oleh perusahaan. Dengan demikian kelangsungan hidup perusahaan yang terjamin. Namun bila kinerja perusahaan buruk maka perusahaan pesimis untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang dikehendaki oleh perusahaan (Turnip, 2014). Mahoney (1963) dalam Veronica Christina (2010) mengatakan bahwa kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajemen, seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Informasi berperan meningkatkan kemampuan manajerial untuk memahami keadaan lingkungan sekitarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan (Nazaruddin, 1998). Perencanaan sistem informasi akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian karena sistem informasi berguna bagi organisasi-organisasi untuk mengendalikan dan memonitori proses yang memiliki nilai tambah.

Chenhall (1994) dalam Juniati dan Evelyne (2003) menyebutkan meskipun hanya meneliti karakteristik *broadscope* dari informasi, namun mereka berhasil membuktikan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Basyar dan Khanifah (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen sebagai agregat memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Landasan pemikiran tersebut di atas dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis: “system informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial”.

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial**

Kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Keadaan tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia semakin penting, baik bagi eksekutif, manajer, maupun karyawan (Alwi, 2001). Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan kepada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Wibowo, 2007:65). Hasil penelitian Yunus (2012) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan uraian di atas adalah: “kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja manajerial”.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating**

Armstrong (1998:102-103) mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge*, *skill*, *expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap *attributes* (yang terdiri dari *knowledge*, *skill*, *expertise*) dan perilaku individu. Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik”. Karakteristik informasi yang tersedia dalam organisasi akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi atau pengambil keputusan. Hal ini dapat digambarkan berdasarkan informasi akuntansi manajemen sebagai sub-sistem control dalam organisasi yang akan selalu dihadapkan dengan sub-sistem control lainnya seperti kompetensi sumber daya manusia, karena kedua sub-sistem tersebut secara signifikan selalu ada dalam organisasi. Dampak interaksi antara karakteristik dari masing-masing informasi sistem akuntansi manajemen dengan kompetensi sumber daya manusia akan semakin positif terhadap kinerja manajerial. Rumusan hipotesisnya adalah: “kompetensi sumber daya manusia mampu memperkuat pengaruh system informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial”.

## **3. METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam level manajerial yang terdiri dari rektor dan wakil rektor, dekan fakultas, ketua program studi, kepala biro, kepala pusat, dan kepala bagian yang bertanggungjawab atas kinerja Universitas Widyatama dan jumlah populasinya adalah 69 orang. Seluruh element populasi dijadikan sebagai subyek sampel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatori.

Pernyataan yang berhubungan dengan sistem informasi akuntansi manajemen dikembangkan oleh Chenhall dan Morris (1986) yang terdiri dari empat dimensi yaitu *broadscope*, *timelines*, *aggregation*, dan *integration*. Instrumen terdiri dari 5 butir pernyataan mengenai informasi yang bersifat *broadscope*, 4 butir pernyataan mengenai informasi yang bersifat *timelines*, 7 butir pernyataan mengenai informasi yang bersifat *agregation*, dan 3 butir pernyataan mengenai *integration*. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chenhall dan Morris (1986) menggunakan instrumen tersebut untuk mengukur persepsi informasi yang bermanfaat bagi para manajer. Ukuran yang dipakai adalah persepsi responden untuk mengakui ketersediaan informasi dari sistem informasi akuntansi manajemen.

Pernyataan yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya manusia diambil dari tesis Prescott (1999) yang menurutnya di desain pada tahun 1985 oleh *Penn State Human Resources Competences Management Program* untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap persepsi kompetensi yang dibuat oleh Vicere (1987) terdiri dari 7 dimensi yaitu perspektif strategis manajemen, perspektif bisnis, keterampilan *consulting* internal, fungsional kompetensi sumber daya manusia, perspektif

perencanaan sumber daya manusia, kemampuan untuk merancang dan jalankan rencana, manajemen dan skill kepemimpinan dengan total 45 item pertanyaan. Item pertanyaan kompetensi sumber daya manusia diukur dengan menggunakan skala likert 1-5.

Pernyataan yang berhubungan dengan kinerja manajerial menggunakan instrumen pertanyaan yang diadopsi dari Mahoney et al (1963) yang terdiri dari 9 item pertanyaan. Item pertanyaan kinerja manajerial diukur dengan menggunakan skala *itemized*, yaitu responden diminta untuk memilih angka yang sesuai dengan sikap mereka (Nuryaman dan Veronica, 2015: 93).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk tiga variabel adalah valid. Uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil bahwa instrumen yang digunakan reliabel. Model yang diajukan telah memenuhi syarat uji asumsi klasik.

Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk menguji regresi dengan variabel moderating. Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel *moderating*, Persamaan regresi moderasi yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \beta Z + \beta X.Z + e$$

**Tabel 1**  
Koefisien Determinasi untuk MRA

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 <sup>a</sup>	,608	,586	,30862

a. Predictors: (Constant), X.Z, Kompetensi SDM (Z), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial (Y)

Sumber: Hasil olah data menggunakan program SPSS 21.0, 2016

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,586. Hasil tersebut berarti sistem informasi akuntansi manajemen yang dimoderasi oleh kompetensi sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 58,6% terhadap kinerja manajerial, sedangkan (1-R<sup>2</sup>) 41,4% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

**Tabel 2**  
Uji Simultan untuk MRA

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,827	3	2,609	27,393	,000 <sup>b</sup>
Residual	5,048	53	,095		
Total	12,875	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial (Y)

b. Predictors: (Constant), X.Z, Kompetensi SDM (Z), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)

Sumber: Hasil olah data menggunakan program SPSS 21.0, 2016

Tabel 2 di atas menunjukkan jika nilai  $F_{hitung}$  27,393 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,779 dan berada didaerah penolakan  $H_0$ , maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen yang dimoderasi oleh kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

**Tabel 3**  
**Hasil Regresi Moderasi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,158	,284		7,588	,000
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X)	,468	,060	,732	7,749	,000
Kompetensi SDM (Z)	,156	,074	,198	2,101	,040
X.Z	,209	,048	,407	4,386	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial (Y)

Sumber: Hasil olah data menggunakan program SPSS 21.0, 2016

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa: system informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, demikian juga kompetensi sumber daya berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan berikutnya kompetensi sumber daya manusia mampu memoderasi pengaruh system informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikan sebesar 0.00 yang berarti lebih kecil dari pada nilai alfa sebesar 0,005

Persamaan regresi moderasi yang menjelaskan pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial Universitas Widyatama yang dimoderasi oleh kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,158 + 0,468 X + 0,156 Z + 0,209 X.Z$$

Persamaan regresi moderasi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,158 menunjukkan rata-rata kinerja manajerial jika sistem informasi akuntansi manajemen dan kompetensi sumber daya manusia bernilai 0 (nol).
- Koefisien regresi untuk sistem informasi akuntansi manajemen (X) adalah sebesar 0,468 dengan koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan rata-rata skor sistem informasi akuntansi manajemen, diprediksikan akan meningkatkan rata-rata skor kinerja manajerial sebesar 0,468.
- Koefisien regresi untuk kompetensi sumber daya manusia adalah sebesar 0,156 dengan koefisien bertanda positif yang menunjukkan setiap terjadinya peningkatan rata-rata kompetensi sumber daya manusia, diprediksikan akan meningkatkan rata-rata kinerja manajerial sebesar 0,156.
- Koefisien regresi untuk interaksi antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kompetensi sumber daya manusia (X.Z) adalah sebesar 0,209. Tanda positif menunjukkan bahwa interaksi antara keduanya diprediksikan akan meningkatkan kinerja manajerial.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variasi nilai sistem informasi akuntansi manajemen yang dimensinya adalah *broadscope, timelines, aggregation, integration* mampu menjelaskan variasi nilai kinerja manajerial. Hal ini sejalan dengan penelitian Basyar dan Khanifah (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen sebagai agregat memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Turnip (2014) menemukan hal yang sama. Gull dan Chia (1994) melakukan penelitian mengenai dua karakteristik sistem informasi manajemen, yaitu *broadscope* dan *aggregation* terhadap kinerja manajerial, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ketersediaan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berkaitan erat dengan kinerja manajerial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mia dan Chenhall (1994) membuktikan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Di sisi lain, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yunifa Fujiastuti (2008) yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Ketersediaan sistem informasi akuntansi manajemen di Universitas Widyatama menunjukkan bahwa informasi kadang-kadang tersedia, yang berarti Universitas Widyatama belum memiliki ketersediaan sistem informasi akuntansi manajemen dengan baik. Universitas Widyatama perlu memperbaiki ketepatan waktu, serta Informasi dampak aktivitas berbagai fungsi dalam laporan ikhtisar.

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Manajerial**

Hasil pengolahan data yang telah dilaksanakan, diperoleh suatu hasil bahwa variasi nilai kompetensi sumber daya mampu menjelaskan variasi nilai kinerja manajerial. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Wirda Ayuningrum (2010) dan Eddy Yunus (2012) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa kompetensi sumber daya manusia sebagai agregat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dengan tujuh dimensi yang terkandung di dalamnya mampu menghasilkan kompetensi individu yang baik dan dapat meningkatkan kinerja manajerial. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh manajer di Universitas Widyatama memang sudah baik, tetapi masih perlu perbaikan dan peningkatan kompetensi sehingga hasilnya menjadi sangat baik. Kompetensi sumber daya manusia yang sangat baik harus didukung oleh kemampuan yang dimiliki berdasarkan pada seluruh dimensi yang ada, sehingga para manajer di suatu organisasi akan memperoleh kemampuan yang tinggi untuk mengelola organisasi dengan baik, dan dapat mendorong setiap manajer untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan.

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Variabel *Moderating***

Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan hasil bahwa variasi kompetensi sumber daya manusia mampu memperkuat hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial, artinya jika para manajer Universitas Widyatama memiliki kompetensi sumber daya manusia yang baik maka hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial akan semakin kuat. Penelitian yang telah dilakukan oleh Sutapa dan R. Erviana Y (2010) yang menunjukkan bahwa *locus of control* dapat memoderasi sistem akuntansi manajemen. Variabel moderasi yang diteliti oleh peneliti terdahulu memang berbeda, tetapi sama-sama merupakan individual differences.

Penelitian ini menunjukkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial. Artinya seseorang yang memiliki kompetensi sumber daya manusia yang baik percaya bahwa apa yang ia capai merupakan hasil dari usahanya sendiri dan akan mengeluarkan usaha maksimalnya dalam menghasilkan sistem informasi akuntansi manajemen yang baik pula. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja manajerial Universitas Widyatama. Sebaiknya Universitas Widyatama tetap melakukan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang terkait sehingga manajer akan memiliki kompetensi yang lebih baik yang pada ujungnya kinerjanya akan menjadi lebih baik.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variasi sistem informasi akuntansi manajemen mampu menjelaskan secara positif variasi kinerja manajerial, artinya bahwa penerapan sistem informasi akuntansi manajemen dapat meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh manajer di Universitas Widyatama.
2. Variasi kompetensi sumber daya manusia mampu menjelaskan secara positif variasi kinerja manajerial, artinya bahwa kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki setiap individu dapat meningkatkan kinerja manajer di Universitas Widyatama.
3. Variasi kompetensi sumber daya manusia mampu memperkuat hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial, artinya jika para manajer di Universitas Widyatama yang terdiri dari rektor, wakil rektor, sekretaris rektorat, direktur program pascasarjana, wakil direktur program pascasarjana, ketua program MM, sekretaris program MM, ketua program MAKSI, sekretaris program MAKSI, dekan, wakil dekan, ketua program studi, sekretaris program studi, kepala biro, kepala bagian, dan kepala pusat memiliki kompetensi sumber daya manusia yang baik maka hubungan antara sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial akan semakin kuat.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi  
Universitas Widyatama memiliki kekurangan dalam ketersediaan informasi mengenai *broadscope*, *timelines*, *agregation*, *integration*, serta dalam hal kompetensi sumber daya manusia yang masih perlu perbaikan agar kinerja manajerial meningkat dan mutu organisasi akan semakin tinggi. Universitas Widyatama sangat perlu untuk mengadakan sistem pendidikan dan pelatihan pekerjaan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen terhadap para karyawan level manajer dan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Sebaiknya level manajemen diberikan kepada individu yang memiliki kompetensi sumber daya manusia yang tinggi untuk meningkatkan kinerja manajerial Universitas Widyatama.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan scope penelitian bukan hanya satu organisasi saja serta dapat menggunakan sektor industry selain pendidikan. variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam model regresi pada penelitian ini seperti, komitmen organisasi, motivasi, desentralisasi, atau kepuasan kerja dapat digunakan pada penelitian berikutnya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Alwi, Safaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta. BPFE
- [2]. Armstrong, M. 1998. *Performance Management*. Clays, Ltd. St. Ives ple. England.
- [3]. Evi. 2004. *Pengaruh Intensitas Persaingan dan Variabel Kontekstual terhadap Penggunaan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Unit Bisnis dengan Pendekatan Partial Least Square*. Jurnal Riset Akuntansi, Vol. 10, No. 2, pp. 162-478.
- [4]. Ayuningrum, Wirda. 2010. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT.PP London Sumatra Tbk. Medan, Skripsi*. Universitas Sumatera Utara Medan.
- [5]. Basyar, Chairul dan Khanifah. 2008. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderat*. JEB, Vol. 3, No. 6.
- [6]. Chenhall, R.H. and Morris D. 1986. *The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on The Perceived Usefulness of Management Accounting System*. *The Accounting Review*. Vol. 6, No. 1. January. Pp. 16-35.
- [7]. Christina, Veronica. 2010. *Pengaruh Individual Differences terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Dampaknya Bagi Kinerja Manajerial*. Disertasi. Universitas Padjadjaran.
- [8]. Evi. 2004. *Pengaruh Intensitas Persaingan dan Variabel Kontekstual terhadap Penggunaan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Unit Bisnis dengan Pendekatan Partial Least Square*. Jurnal Riset Akuntansi, Vol. 10, No. 2, pp. 162-478.
- [9]. Gul, F.A. and Chia Y.M. 1994. *The Effects of Management Accounting System Perceived environmental uncertainty and dezentralitation on Managerial Performance: A test of a Three Way Interaction*. *Accounting Organization and Society*. Vol. 19.
- [10]. Juniarti dan Evelyne. 2003. *Hubungan Karakteristik Informasi yang Dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan-perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- [11]. Hansen, Don R., and Mowen, M.M., 2006. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12]. Nuryaman, dan Veronica Christina. 2015. *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [13]. Mahoney, T.A., T.H. Jerdee, and S.J. Carrol. 1963, *Development of Managerial Performance: Performance A Research Approach*, Cincinnati, Ohio: South Western Publishing Co.
- [14]. Nazaruddin, Ietje. 1998. *Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi Keuangan, Vol. 7, No. 2, Hal. 99.
- [15]. Nelson, Debra L., and James Campbell Quick. 2006. *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges, 5th edition*. International Student Edition. Ohio: South-Western, Thomson Corporate.
- [16]. Prescott, Robert K. 1999. *The Changing Role of Human Resource Management: A Comparative Study of Importance Factors Concerning Human Resource Competencies Among General Managers*. Thesis. Jurnal International Proquest.
- [17]. Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York. USA

- [18]. Stoner, James A.F, R. Edward Freeman and Daniel L. Gilbert 2003. *Management*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- [19]. Suhaenah, Suparno. 2001. *Membangun Kompetensi Belajar*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- [20]. Turnip, Ricky. 2014. Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Studi Kasus pada PT. DuaSatuDua Cipta Lestari Kota Tangerang. *Skripsi*. Universitas Widyatama Bandung.
- [21]. Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [22]. Yunus, Eddy. 2009. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Narotama Surabaya
- [23]. [www.dikti.go.id](http://www.dikti.go.id) Diakses pada tanggal 6 Februari 2016 pada pukul 21:36 WIB
- [24]. [www.widyatama.ac.id](http://www.widyatama.ac.id) Diakses pada tanggal 6 Februari 2016 pada pukul 21:58 WIB

