

STUDI LITERATUR: PERAN DESENTRALISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA MANAJERIAL

Alifiah Wulansari Mustofa¹, Sri Trisnaningsih²

*Email : alfialifiah@gmail.com¹, trisna.ak@upnjatim.ac.id²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}

Abstract. *Technological developments and increasing business competition in the digital economy 4.0 require every company to improve its ability to make the right decisions. Companies need decentralization and periodic performance evaluations due to the dynamic business environment. This study aims to examine the role of decentralization in improving managerial performance more deeply. The literature review approach is used as a method in writing this article. Sources of data were obtained through secondary data, in which the researchers used 17 papers obtained from the Google Scholar database and have been selected based on three criteria. The results show that decentralization has an important role in improving managerial performance. The process of delegating responsibility and authority carried out by top management to lower-level management in the implementation of decentralization is considered capable of accelerating the decision-making process and motivating managers at various levels to improve their performance, which will impact company performance. In addition, decentralization can facilitate the process of gathering and utilizing information so that upper management does not have obstacles in formulating planning and strategic decision making.*

Keywords: *Decentralization, Managerial Performance, Performance Evaluation*

Abstrak. Perkembangan teknologi dan peningkatan persaingan usaha dalam ekonomi digital 4.0 mengharuskan setiap perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya dalam pengambilan keputusan yang tepat. Perusahaan memerlukan desentralisasi dan evaluasi kinerja secara berkala akibat adanya lingkungan bisnis yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai peran desentralisasi dalam meningkatkan kinerja manajerial. Pendekatan *literature review* digunakan sebagai metode dalam penulisan artikel ini. Sumber data diperoleh melalui data sekunder, yang mana peneliti menggunakan 17 artikel yang didapatkan dari *database google scholar* dan telah diseleksi berdasarkan tiga kriteria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja manajerial. Proses pendelegasian tanggung jawab dan wewenang yang dilakukan oleh manajemen tingkat atas kepada manajemen tingkat bawah dalam penerapan desentralisasi dianggap mampu mempercepat proses pengambilan keputusan dan memberikan motivasi kepada manajer dalam berbagai tingkatan untuk meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Selain itu, desentralisasi dapat memudahkan dalam proses pengumpulan dan pemanfaatan informasi, sehingga manajemen tingkat atas tidak memiliki hambatan dalam proses perumusan perencanaan dan pengambilan keputusan strategis.

Kata kunci: Desentralisasi, Kinerja Manajerial, Evaluasi Kinerja

Pendahuluan

Perusahaan yang tumbuh pada saat ini sedang berhadapan dengan permasalahan dalam melakukan reorganisasi untuk menghadapi pertumbuhan atau perubahan. Dikotomi desentralisasi menjadi salah satu dimensi dari restrukturisasi organisasi yang dianggap telah menarik perhatian. Pada berbagai situasi, hal tersebut dianggap sebagai tindakan hierarki dimana suatu organisasi membuat keputusan. Selain itu, pertumbuhan teknologi yang semakin berkembang didampingi oleh peningkatan persaingan pada ekonomi digital 4.0 menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya dalam pengambilan keputusan yang efektif, cepat, dan efisien melalui desentralisasi (Badewin & Nurdin, 2021). Menurut Maschuroh & Priono (2021) peningkatan kasus korupsi menjadi penanda dari penerapan desentralisasi di Indonesia. Kominfo (2021) menuturkan bahwa kasus korupsi merupakan kejahatan yang harus ditangani dengan luar biasa karena korupsi mempunyai dampak yang luar biasa. Salah satu contoh kasus korupsi di Indonesia yang terbaru terjadi bulan November 2021, yang mana PT. Peruri Digital Security (PDS) yang merupakan anak perusahaan BUMN dinyatakan telah melakukan pengadaan barang dan jasa fiktif. Dilansir dari detikNews, PT Peruri Digital Security telah melakukan pengadaan penyediaan data yang berasal dari kas operasional PT. PDS senilai Rp 13 miliar. Alhasil, dalam kasus tersebut pihak kepolisian telah melakukan pemeriksaan terhadap 40 orang dan penyitaan uang sebanyak Rp 8,9 miliar (Ernes, 2021). Kasus korupsi yang terjadi di Indonesia umumnya terjadi karena faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Sendari (2021) faktor internal yang menyebabkan terjadinya korupsi berasal dari gaya hidup konsumtif dari individu tersebut, moral yang kurang kuat sehingga cenderung mudah tergoda, dan bahkan dorongan dari keluarga. Sedangkan faktor eksternal yang menyebabkan seseorang melakukan korupsi yaitu berasal dari aspek organisasi, yang mana dalam organisasi tersebut kurang adanya sikap keteladanan pimpinan, sistem akuntabilitas yang kurang memadai, tidak ada kultur organisasi yang benar, dan lemahnya sistem pengendalian manajemen.

Permasalahan kinerja dalam perusahaan menjadi suatu kejadian yang tidak dapat dihindari. Hal itu disebabkan oleh adanya perubahan lingkungan bisnis saat ini yang semakin pesat dan mewajibkan perusahaan melakukan perubahan strategi serta pengendalian manajemen yang lebih baik. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan adanya desentralisasi dan evaluasi kinerja secara berkala. Hal itu dilakukan agar pihak internal mampu mendeteksi dan mencegah adanya penyimpangan melalui evaluasi kinerja dari masing – masing divisi dalam suatu organisasi. Menurut Wijaya (2021) kinerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, sehingga umumnya perusahaan menjadikan kinerja sebagai salah satu indikator dalam mengukur kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan idealnya ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Hal itu dikarenakan komitmen seseorang dalam perusahaan akan menunjukkan kemampuan individu tersebut dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu perusahaan (Melasari & Handayani, 2018). Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan efektivitas suatu perusahaan, terutama dalam melakukan perubahan strategi dan pengendalian manajemen yang lebih baik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan bisnis yang kompetitif. Menurut Merna (2020), perusahaan akan memiliki kinerja manajerial yang berkualitas apabila perusahaan memiliki informasi yang dapat diandalkan. Hal itu dikarenakan informasi yang andal dapat membantu manajer dalam meningkatkan kemampuannya untuk memahami keadaan lingkungan di sekitarnya dan mampu mendukung adanya desentralisasi dalam meningkatkan strategi bisnis.

Desentralisasi merupakan pendelegasian tanggung jawab dan wewenang dari manajemen tingkat atas ke manajemen yang lebih rendah agar beban kerja manajemen tingkat atas menjadi berkurang dan akan lebih fokus pada pekerjaannya (Dwinarian, Asnawi, & Sanggenafa, 2017). Suryani & Pujiono (2020) menyatakan bahwa desentralisasi menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja manajerial, yaitu pendelegasian tanggung jawab dan wewenang kepada manajer. Desentralisasi memungkinkan perusahaan dalam memberikan tanggapan secara cepat dan efektif pada suatu masalah, hal itu dikarenakan manajer yang lebih rendah menempati posisi yang paling dekat dengan suatu masalah sehingga mereka dianggap memiliki informasi yang sangat baik. Penelitian sebelumnya dari Dwinarian et al. (2017), Melasari & Handayani (2018), dan Kristianto & Setiawan (2018) menyebutkan bahwa desentralisasi mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial, sehingga semakin baiknya desentralisasi yang diterapkan oleh perusahaan akan mengoptimalkan pencapaian kinerja manajerial dan berlaku sebaliknya. Namun, penelitian dari Badewin & Nurdin (2021) dan Ikhtiyarini & Machmuddah (2019) menunjukkan hasil yang berlawanan, yang mana desentralisasi tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal itu dikarenakan pada saat desentralisasi/ pendelegasian tanggung jawab dan wewenang, manajemen tingkat atas tetap memegang peranan penting dalam setiap kegiatannya.

Berkaitan dengan uraian latar belakang dan inkonsistensi hasil penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan studi literatur mengenai peran desentralisasi dalam meningkatkan kinerja manajerial. Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana peran desentralisasi dalam meningkatkan kinerja manajerial?. Sehingga tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengkaji lebih dalam mengenai peran desentralisasi dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Desentralisasi mempunyai berbagai istilah yang dipakai dalam sebagian besar literatur yang beragam. H.A. Simon mengartikan desentralisasi sebagai suatu organisasi administratif yang tersentralisasi sejauh keputusan dibuat pada tingkatan yang relatif tinggi dalam organisasi tersebut, dan terdesentralisasi sejauh keputusan itu didelegasikan oleh manajemen puncak kepada tingkatan wewenang eksekutif yang lebih rendah (Lubis, 2019:568). Hansen & Mowen (2015) menjabarkan desentralisasi sebagai suatu praktik dalam mendelegasikan otoritas pengambilan keputusan pada tingkatan manajemen yang lebih rendah di dalam sebuah perusahaan. Hal itu sesuai dengan yang dijabarkan oleh Febrianti & Fitri (2020) bahwa desentralisasi merupakan pendelegasian kekuasaan dan tanggung jawab kepada manajer di tingkat yang lebih rendah. Dalam kondisi tersebut, manajer pada tingkatan yang lebih tinggi menyerahkan tanggung jawabnya dalam melaksanakan kebijakan kepada manajer di bawahnya secara independen. Seorang manajer yang memiliki sifat independen akan berdampak pada keelaluasaannya dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, desentralisasi dianggap sebagai suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan pada kondisi administratif yang semakin kompleks (Febrianti & Fitri, 2020). Suatu perusahaan memerlukan desentralisasi dalam mempercepat proses pengambilan keputusan dan memberikan motivasi kepada manajer dalam berbagai tingkatan untuk meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Trisnangsih (2011), istilah kinerja diambil dari kata *actual performance* atau *job performance* yang diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada individu tersebut. Kinerja merupakan informasi yang disampaikan kepada pihak yang berkepentingan terkait dengan pencapaian perusahaan dan dampak positif maupun negatif akibat dari keputusan yang telah diambil oleh perusahaan (Azzumar, Syam &

Zuraida, 2018). Kinerja dapat dianggap sebagai pelaksanaan tugas oleh individu yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu (Trisnaningsih, Akbar, & Sundari, 2011). Afriantoni & Erwati (2019) mengartikan kinerja manajerial sebagai ukuran seberapa jauh seorang manajer melaksanakan fungsi manajemen, yang meliputi perencanaan, pengkoordinasian, investigasi, evaluasi, pemilihan staf, pengawasan, negosiasi, dan perwakilan. Selain itu, kinerja manajerial dapat diartikan sebagai hasil penilaian yang dilakukan secara periodik terhadap suatu manajer berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Melasari & Handayani, 2018). Kinerja manajerial dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat berperan dalam keberlangsungan perusahaan, hal itu dikarenakan dengan adanya peningkatan kinerja manajerial hendaknya mampu meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Evaluasi kinerja sering disebut sebagai “*performance evaluation*” atau “*performance appraisal*”. Dalam hal ini, evaluasi kinerja diartikan sebagai pemberian nilai dalam bentuk kompensasi, imbalan, atau penghargaan atas suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh suatu individu (Zulkarnaen, Fitriani, Sadarman, & Yuningsih, 2020). Evaluasi kinerja dianggap sebagai cara yang paling adil dalam memberikan penghargaan kepada karyawan atau manajer di dalam perusahaan, hal itu dikarenakan setiap individu umumnya ingin berprestasi dan berharap prestasi yang dimilikinya dapat diketahui dan dihargai oleh orang lain. Atau dengan kata lain, evaluasi kinerja merupakan metode penilaian yang dilakukan secara teratur atas efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan (subunit maupun karyawan) berdasarkan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan terlebih dahulu (Supriyono, 2018:118). Evaluasi kinerja mempunyai tujuan utama untuk memberikan motivasi kepada individu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan supaya individu tersebut dapat mentaati standar perilaku yang telah ditentukan, sehingga hasil pekerjaan dan tindakan karyawan menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Aspek lain dari evaluasi kinerja yaitu tidak memperbolehkan karyawan atau manajer berperilaku disfungsi karena adanya kepentingan pribadi yang diutamakan terlebih dahulu dan menghalalkan berbagai cara untuk mendapatkan hadiah. Selain itu, fungsi dari evaluasi kinerja menurut Zulkarnaen et al. (2020), yaitu sebagai umpan balik kepada karyawan atau manajer atas kinerjanya, alat promosi dan demosi, penentuan dan pengukuran tujuan kinerja, alat motivasi karyawan atau manajer, konseling atas kinerja yang buruk, dan pemberdayaan karyawan atau manajer agar memiliki jenjang karir yang lebih baik.

Metode Penelitian

Artikel ini ditulis menggunakan metode dengan pendekatan *literature review*. Menurut Andiola, L. M., Bedard & Hux (2017) *literature review* merupakan studi yang di dalamnya merangkum dan mensintesis hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan suatu topik. Sedangkan menurut Yuhertiana (2015) penelitian dengan pendekatan *literature review* di dalamnya berisi rangkuman, ulasan, dan pemikiran dari penulis dengan meninjau berbagai dokumen, seperti publikasi pemerintah, publikasi akademis, Undang – undang dan peraturan, jurnal, buku, berita, dan catatan lainnya yang memiliki korelevansi dengan suatu topik yang dibahas. Santis, Grossi, & Bisogno (2018) menunjukkan tiga tahapan yang umumnya dilakukan dalam studi literatur. Tahap pertama adalah *planning* atau perencanaan, yang mana peneliti melakukan survei terhadap beberapa artikel ilmiah, jurnal/prosiding, dan literatur lain yang sesuai dengan tujuan dari penulisan artikel ini. Pada tahapan pertama ini, peneliti melakukan survei untuk memahami peran desentralisasi terhadap kinerja manajerial melalui hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan adanya hubungan di antara desentralisasi dan kinerja manajerial.

Tahapan kedua yaitu *conducting* atau melakukan *review*, yang mana peneliti mencermati ada atau tidaknya relevansi dari setiap literatur yang digunakan agar dapat

memperoleh hasil *review* yang memuaskan dan sesuai dengan topik yang diambil. Data sekunder dijadikan sebagai jenis data dalam penulisan artikel ini, sebab semua data diperoleh peneliti dari jurnal dan situs internet sehingga pengumpulan data tidak dilakukan secara langsung. Literatur dalam penelitian ini menggunakan *Google Scholar* untuk memperoleh data dengan menggunakan kata kunci atau *keyword* “Desentralisasi”, “Kinerja Manajerial”, dan “Evaluasi Kinerja”.

Tabel 1. Jumlah Hasil Pencarian Literatur

Database	Tanggal Observasi	Batasan Tahun	Kata Kunci	Jumlah
Google Scholar	1 Mei 2022	Sejak 2018	Desentralisasi, Kinerja Manajerial, Evaluasi Kinerja	7.470
	4 Mei 2022	Sejak 2018	Menghilangkan artikel yang tidak sesuai dengan topik/ kata kunci	17

Sumber: Data diolah (2022)

Berkaitan dengan tabel 1 dapat diketahui bahwa peneliti menemukan 17 artikel yang diseleksi dengan menggunakan kriteria: (1) Artikel yang diterbitkan oleh jurnal/ prosiding; (2) Dilakukan dalam rentang waktu 2018 sampai dengan 2022; (3) Membahas mengenai pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial. Adapun 17 artikel yang digunakan peneliti sebagai sumber literatur tersebar pada latar belakang dan pembahasan hasil penelitian. Tahap ketiga yaitu *reporting* atau pelaporan, yang mana peneliti menuangkan hasil studi literatur yang telah dianalisis dengan menggunakan sistematika penulisan artikel ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Desentralisasi merupakan suatu organisasi administratif yang tersentralisasi sejauh keputusan dibuat pada tingkatan yang relatif tinggi dalam organisasi tersebut, dan terdesentralisasi sejauh keputusan itu didelegasikan oleh manajemen puncak kepada tingkatan wewenang eksekutif yang lebih rendah. Atau dengan kata lain, manajer tingkat atas pada perusahaan yang menerapkan desentralisasi akan memberikan tanggung jawabnya secara independen kepada manajer yang memiliki posisi lebih rendah (Febrianti & Fitri, 2020). Desentralisasi dianggap sebagai salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja manajerial, yaitu pendelegasian tanggung jawab dan wewenang kepada manajer tingkat bawah (Suryani & Pujiono, 2020). Hal itu dikarenakan desentralisasi memungkinkan manajer yang berada paling dekat dengan suatu masalah mampu merespons secara cepat dan efektif terhadap permasalahan tersebut. Penelitian Danang & Santoso (2020), Wijaya (2021), dan Febrianti & Fitri (2020) memberikan hasil bahwa desentralisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan adanya desentralisasi atau pendelegasian wewenang dari manajer tingkat atas kepada tingkatan yang lebih rendah menjadikan peningkatan kualitas keputusan yang diambil oleh manajer, hal itu dikarenakan manajer yang diberikan tugas pada unit tersebut dianggap memiliki kemampuan dalam memahami permasalahan yang terjadi secara akurat. Selain itu, menurut Febrianti & Fitri (2020) desentralisasi mampu membuat kinerja manajerial mengalami peningkatan karena adanya motivasi manajer dengan terpenuhinya kebutuhan aktual diri, seperti merasa dibutuhkan, diterima, dan diikutsertakan dalam kegiatan perusahaan.

Desentralisasi menjadi konsep yang lebih luas dan berkaitan dengan sejauh mana manajemen tingkat atas dapat mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang ke divisi, cabang, atau satuan organisasi lain yang berada di bawahnya. Perusahaan yang terdesentralisasi dapat memberikan kebebasan atau wewenang kepada manajer pada

tingkatan yang lebih rendah dalam pengambilan keputusan (Melasari & Handayani, 2018). Adanya kebebasan dalam proses pengambilan keputusan secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam mengumpulkan, mengolah, dan menindaklanjuti informasi tersebut. Menurut Merna (2020), desentralisasi dalam pengambilan keputusan bertujuan untuk meningkatkan kinerja manajer dengan cara mendorong manajer untuk mengembangkan kompetensinya. Hal itu dikarenakan dengan desentralisasi, manajer akan memerlukan informasi yang lebih luas dan dapat diandalkan sehingga kinerja manajerial dapat meningkat. Hasan & Randi (2020) mengungkapkan adanya pembagian wewenang pada masing – masing divisi dalam perusahaan dapat mendorong manajer dalam meningkatkan kinerja, sehingga setiap kegiatan perusahaan dengan adanya sistem desentralisasi dapat diawasi dan dinilai lebih mudah.

Dengan demikian, desentralisasi sangat penting untuk diterapkan dalam perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja manajerial. Hal itu dikarenakan pendelagiasian kepada manajemen yang lebih rendah (*subordinate*) dalam rangka pembuatan keputusan akan diiringi dengan tanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan (Kristianto & Setiawan, 2018). Adapun peran desentralisasi dalam meningkatkan kinerja manajerial yaitu dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan sebagai motivator kepada para individu tingkat bawah atau bagian yang diberi wewenang oleh manajer tingkat atas untuk melaksanakan suatu tugas sesuai tanggung jawabnya. Hal itu dikarenakan individu yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan kinerja manajerial yang bersifat abstrak dan kompleks (Melasari & Handayani, 2018). Selain itu, Febrianti & Fitri (2020) menyebutkan bahwa kesuksesan perusahaan akan bergantung pada kinerja manajerial, yang mana apabila terjadi peningkatan kinerja manajerial, maka kinerja perusahaan secara bersamaan akan meningkat secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berkaitan dengan uraian hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa desentralisasi mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial. Desentralisasi diartikan sebagai pendelegasian tanggung jawab dan wewenang dari manajemen tingkat atas kepada manajemen tingkat yang lebih rendah. Desentralisasi memiliki peran penting dalam perusahaan, yang mana desentralisasi dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan memberikan motivasi kepada manajer dalam berbagai tingkatan untuk meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Selain itu, desentralisasi dapat memberikan kemudahan dalam proses pengumpulan dan pemanfaatan informasi, sehingga manajemen tingkat atas tidak memiliki hambatan dalam proses perumusan perencanaan dan pengambilan keputusan yang strategis.

Saran dari penelitian ini yaitu diharapkan para manajer dapat meningkatkan pemahaman secara terus menerus akan pentingnya pendelegasian tanggung jawab dan wewenang pada manajemen tingkat bawah untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, diharapkan setiap perusahaan mampu memberikan perhatian lebih terhadap faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial agar perusahaan semakin berkembang dan dapat bersaing dengan kompetitor. Keterbatasan penelitian ini yaitu hanya menggunakan studi literatur pada beberapa artikel hasil penelitian sebelumnya. Dengan adanya keterbatasan tersebut, diharapkan peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian secara langsung kepada manajemen di perusahaan mengenai peran desentralisasi dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Daftar Pustaka

Afriantoni, A., & Erwati, M. (2019). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja

- Manajerial pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 83–96. <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i1.5345>
- Andiola, L. M., Bedard, J. C., & Hux, C. T. (2017). Writing a Literature Review In Behavioural Accounting Research. *The Routledge Companion to Behavioural Accounting Research*, 473–485. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315710129-30>
- Azzumar, Syam, F., & Zuraida. (2018). Influence of Characteristics of Management Accounting Information Systems to Managerial Performance with Variables of Business Strategy Modernations and Uncertainty Duties in Banking Companies in Aceh Province. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 238–256. Retrieved from <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i7/4339>
- Badewin, & Nurdin, M. (2021). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Perbankan di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 12–22. <https://doi.org/10.32520/jak.v9i2.1362>
- Danang, & Santoso, A. (2020). Peran Partisipasi Anggaran dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Competence: Journal of Management Studies*, 14(2), 113–143. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v14i2.8954>
- Dwinarian, F., Asnawi, M., & Sanggenafa, M. (2017). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus di Perbankan Kota Jayapura dan Kabupaten Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 12(1), 39–55.
- Ernes, Y. (2021). Kasus Korupsi di Anak Perusahaan BUMN, Polisi Sita Rp 8,9 M. Retrieved February 12, 2022, from detikNews website: <https://news.detik.com/berita/d-5828640/kasus-korupsi-di-anak-perusahaan-bumn-polisi-sita-rp-89-m>
- Febrianti, R., & Fitri, Y. (2020). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Bumn di Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 5(2), 257–269. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v5i2.15561>
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2015). *Cornerstones of Cost Management*. Canada: Cengage Learning.
- Hasan, A., & Randi, R. (2020). Analisis Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada PT. Charoen Pokhpand Indonesia Tbk. Cabang Makassar). *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 3(1), 11–16. <https://doi.org/10.34128/jra.v3i1.37>
- Ikhtiyarini, P. F., & Machmuddah, Z. (2019). Sistem Akuntansi Manajemen Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Perspektif Akuntansi*, 2(1), 89–108. <https://doi.org/10.24246/persi.v2i1.p89-108>
- Kominfo. (2021). Kasus Korupsi Besar Tertangani, Presiden: Jangan Berpuas Diri. Retrieved February 12, 2022, from kominfo.go.id website: <https://www.kominfo.go.id/content/detail/38612/kasus-korupsi-besar-tertangani-presiden-jangan-berpuas-diri/0/berita>
- Kristianto, Y., & Setiawan, T. (2018). Keterpengaruhi Kinerja Manajerial Oleh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi; Studi Pada Usaha Ritel Lawson, Jakarta. *Journal of Business & Applied Management*, 11(2), 204–216. Retrieved from <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/article/view/1354>
- Lubis, A. I. (2019). *Akuntansi Keperilakuan - Akuntansi Multiparadigma*. Jakarta: Salemba

Empat.

- Maschuroh, A., & Priono, H. (2021). Evaluasi Kinerja Reformasi Akuntansi Sektor Publik pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dengan Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Proaksi*, 8(2), 460–468.
- Melasari, R., & Handayani, F. (2018). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Sinar Mas Kempas Jaya. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), hal. 1-15.
- Merna, M. (2020). Pengaruh Sistem Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial yang Dimoderasi oleh Asimetri Informasi. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 12(1), 58–72. <https://doi.org/10.28932/jam.v12i1.2308>
- Santis, S., Grossi, G., & Bisogno, M. (2018). Public Sector Consolidated Financial Statements: A Structured Literature Review. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 30(2), 230–251. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JPBAFM-02-2018-0017>
- Sendari, A. A. (2021). 12 Faktor Penyebab Korupsi Secara Umum, Internal dan Eksternal. Retrieved February 12, 2022, from hot.liputan6.com website: <https://hot.liputan6.com/read/4590319/12-faktor-penyebab-korupsi-secara-umum-internal-dan-eksternal>
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: UGM Press.
- Suryani, F., & Pujiono, P. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(1), 167–181. <https://doi.org/10.31539/costing.v4i1.1516>
- Trisnangsih, S. (2011). Model Contingency sebagai Mediasi untuk Meningkatkan Kinerja Akuntan di Indonesia. *Jurnal Maksi*, 11(1), 96–177.
- Trisnangsih, S., Akbar, F. S., & Sundari, S. (2011). Analysis of Difference Comprehension of Good Governance and Leadership Styles to Accountants Performance in The Context of Gende. *IAC Good University Governance*, 225–241.
- Wijaya, H. (2021). Pengaruh Desentralisasi dan Ketidakpastian Tugas terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Intervening. *JAK (Jurnal Akuntansi): Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(1), 122–141. <https://doi.org/10.30656/jak.v8i1.2883>
- Yuhertiana, I. (2015). Behavioural public sector accounting research in Indonesia: a literature review. *Malaysian Accounting Review*, 14(1), 50–64.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, D., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 244–264.