

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN

Leni Deli

Universitas Potensi Utama

lenideli1975@gmail.com

Irfan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

dr.irfan@umsu.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.30596/31641>

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of management accounting information systems, performance measurement systems, and reward systems on managerial performance at PT Kawasan Industri Medan. The sampling technique employed is the saturated sampling method, resulting in a total sample size of 32. Data collection was conducted via questionnaires distributed to managers, assistant managers, and supervisors at PT Kawasan Industri Medan (PT KIM). Data analysis involved outer model analysis, inner model analysis, and hypothesis testing using Partial Least Squares (PLS) software. The results indicate that: 1) the management accounting information system has a significant effect on managerial performance; 2) the performance measurement system does not have a significant effect on managerial performance; and 3) the reward system does not have a significant effect on managerial performance.

Keyword : *Managerial Performance, Management Accounting Information Systems, Performance Measurement Systems, Reward Systems.*

Cara Sitasi:

Deli, L.Irfan, I.(2026) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Kawasan Industri Medan, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol 26 No 1 Hal 53-63 DOI: <https://doi.org/10.30596/31641>

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT KIM (Kawasan Industri Medan) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan bidang usaha jasa pengelolaan kawasan industri yaitu pembebasan dan pematangan tanah untuk industri, penyediaan lahan dan bangunan industri siap pakai, pengelolaan dan perawatan kawasan industri, pelayanan jasa konsultasi bidang kawasan industri, jasa pembangunan, jasa pergudangan dan jasa pengawasan. PT KIM (Kawasan Industri Medan) sekarang sudah merupakan anak usaha PT Danareksa (Persero), PT KIM sendiri didirikan pada tanggal 7 Oktober 1988 dengan komposisi saham yang terdiri

dari 1 lembar Saham Seri A (Dwiwarna) milik Pemerintah RI, PT Danareksa (Persero) 59,99%, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara 30%, dan Pemerintah Kota Medan 10%. Kemampuan manajer dalam mengelola perusahaan merupakan barometer bagi pertumbuhan perusahaan. Penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu cara untuk memudahkan pengelolaan perusahaan. Pada PT KIM (Kawasan Industri Medan) telah menggunakan system informasi akuntansi manajemen untuk pengelolaan laporan keuangan perusahaan, hanya saja system informasi akuntansi manajemen yang digunakan tersebut masih terdapat kendala, system yang digunakan terkadang *error* sehingga membuat karyawan terhambat akan mengerjakan laporan keuangan, hal ini membuat manajer terlambat menerima informasi perusahaan karena kendala tersebut. Tidak hanya itu, didalam kinerja manajerial terjadi fenomena yaitu. Pada PT KIM (Kawasan Industri Medan) setiap manajer yang ada tidak dikenakan sanksi apapun jika mereka terlambat atau tidak absen datang ke kantor, sedangkan karyawan yang ada akan dikenakan sanksi jika mereka terlambat atau tidak hadir ke kantor selama lebih dari dua kali, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja manajerial perusahaan karena hal tersebut tidak adil bagi para karyawan atau staff lainnya dan akan berdampak kepada kinerja karyawan. PT KIM juga sudah memberikan penghargaan kepada para karyawan sebagai bentuk untuk memotivasi karyawan, hanya saja penghargaan yang diberikan masih belum efisien dikarenakan jangka waktu untuk memberikan penghargaan sangat lama, hal tersebut belum sesuai dengan kinerja yang di berikan oleh karyawan dan akan mempengaruhi kinerja manajerial. Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan, Kualitas sumber daya manusia pada PT KIM belum sesuai dengan kebutuhan dan kesiapan dalam pemenuhan peraturan yang berlaku, hal ini dapat berakibat negative bagi perusahaan (<https://kim.co.id/laporan-tahunan/>)

Penilaian/pengukuran kinerja merupakan tindakan mengukur berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam suatu perusahaan dan kemudian menggunakan hasilnya sebagai umpan balik, memberikan informasi realisasi rencana. Semakin sering perusahaan mengukur kinerja karyawan, maka perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja manajer, sehingga tercapai kualitas sebagai tujuan utama dengan meningkatkan kinerja. (Ismunawan 2010 dalam Sinaga dkk 2018). Berdasarkan fenomena diatas perusahaan dianjurkan melakukan perbaikan system informasi akuntansi manajemen dan melakukan suatu penilaian kinerja. karena hal tersebut akan berdampak pada kinerja manajerial yang ada pada perusahaan PT KIM.

Selain penilaian hasil kinerja manajemen, Debora dalam (Sinaga 2018) Menjelaskan bahwa perlu adanya motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya yaitu sistem penghargaan. Sistem penghargaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendukung kinerja karyawan, karena penghargaan dihargai dan dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan fenomena yang ada juga dapat berpengaruh terhadap sistem reward atau penghargaan , sistem penghargaan selain dapat meningkatkan kinerja manajerial, juga dapat menurunkan kinerja manajerial apabila mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerja mereka dan tujuan untuk meningkatkan kinerja manajerial tidak tercapai. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Rumapea et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan et al., 2016) mengemukakan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dikemukakan oleh (Afriantoni & Erwati, 2018) juga menyatakan bahwa penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja manajerial. Pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, antara lain oleh Debora (2013) pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem reward terhadap kinerja manajerial hasil menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dan sistem reward berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian ini merujuk pada penelitian (Mintje, 2013) penelitian tersebut menunjukkan bahwa total quality management (TQM), sistem penghargaan, dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini mengganti satu variable independen dengan sistem akuntansi manajemen yang dilakukan oleh (Dwinarin, 2017) bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan perbedaan penelitian dengan sebelumnya juga terletak pada objeknya. Berdasarkan uraian tersebut diatas dirumuskan masalah penelitian terkait bagaimana pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)

KAJIAN TEORI

Kinerja Manajerial

(Fahmi, 2016) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan menurut Mangkunegara, 2011 (Damanik, 2021). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Manajerial dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting (Firza, 2019). Kinerja manajerial adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. (Indra Bastian dalam Sinaga 2018) Menurut (Setiawan et al., 2016) Kinerja manajerial adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif, efisien dan hemat mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, ketatausahaan, laporan pertanggungjawaban, dan pengawasan. Selain itu kinerja manajerial merupakan keluaran (output) yang menggunakan masukan (input) selama periode tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Informasi (information) adalah data yang mengandung arti. Data adalah berupa angka, karakter, simbol, gambar, tanda, isyarat, suara, atau bunyi yang merepresentasikan suatu keadaan yang kemudian digunakan sebagai masukan dalam sistem informasi. Informasi dibutuhkan oleh manajer untuk melaksanakan proses manajemen seperti perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Informasi tersebut dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen. (Rambe, 2020). Akuntansi penuh merupakan alat yang baik bagi manajemen untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengelola perusahaan dalam mengambil keputusan (Hanum, 2013). Informasi sistem akuntansi manajemen didefinisikan sebagai suatu informasi formal yang telah didesain untuk mempermudah pengambilan keputusan dan mengevaluasi aktivitas manajerial. Sistem informasi dalam manajemen adalah bagian dari sistem informasi yang mengukur, memproses, dan melaporkan informasi manajemen yang berguna dalam pengambilan keputusan untuk kelancaran informasi yang berkualitas (Astuty et al., 2021) Sistem informasi akuntansi manajemen (management accounting information system) yang di kemukakan oleh (Siregar et al., 2013) adalah sistem informasi yang mentransformasi input dengan menggunakan proses untuk menghasilkan

output yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan. Ada tiga kata penting yang terkandung dalam pengertian sistem informasi akuntansi manajemen

Sistem Pengukuran Kinerja

Sistem pengukuran kinerja adalah suatu mekanisme untuk mengalokasikan tanggung jawab dan hak keputusan, target yang ditetapkan kinerja, dan penghargaan atas pencapaian target (Basri, 2013 dalam (Tahar & Sofyani, 2019)), Menurut (Anthony dan Govindarajan 1998 dalam (Rokhimakhumullah et al., 2017)) Sistem pengukuran kinerja merupakan Suatu Mekanisme yang mempengaruhi kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan berhasil.

Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan. Menurut Sunarto 2007 dalam (Ridwan & Yogi, 2018) Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personalnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Sigilipu 2013 dalam (Ridwan & Yogi, 2018), pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi perusahaan apabila dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena itu informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien. Simamora dalam (Ridwan & Sandi, 2019) menyatakan bahwa, tidak setiap sistem penilaian kinerja akan bebas sama sekali dari tantangan-tantangan legal. Walaupun demikian, sistem penilaian kinerja dapat memiliki karakteristik - karakteristik tertentu yang mungkin secara legal dapat dipertahankan

Sistem Penghargaan

Sistem Penghargaan adalah suatu sistem atau program yang diberikan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya lebih meningkatkan kinerjanya. Sistem Penghargaan (reward) menurut I Made dan Rani (2003) dalam (Sianipar, 2013) adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut Mulyadi (2003) dalam (Sianipar, 2013) reward (penghargaan) adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena ia telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Narsa dan Rani (2003) dalam (FAHRURAZI & SURYANI, 2020) mengatakan sistem penghargaan adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut Nnaji-Ihedinmah dan Egbunike (2015) dalam (FAHRURAZI & SURYANI, 2020) menekankan bahwa reward atau penghargaan tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain. (FAHRURAZI & SURYANI, 2020) juga mengemukakan bahwa sistem penghargaan adalah suatu sistem yang diberikan kepada karyawan atau manajer dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau manajer tersebut demi peningkatan laba perusahaan ataupun keberlangsungan perusahaan kedepannya, berupa tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer baik itu berupa uang ataupun bukan uang yang akan mempengaruhi kualitas kehidupannya. Sistem penghargaan atau reward ini juga merupakan salah satu dari komponen struktur pengendalian manajemen yang wajib dilaksanakan agar karyawan ataupun manajer merasa aman untuk mencukupi

kehidupannya dan bisa fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam keberlangsungan perusahaan. Simamora (2006) dalam (Kumentas, 2013) menyatakan bahwa penghargaan dibagi 2, yaitu penghargaan intrinsik (intrinsic reward), berupa: perasaan kompetensi diri, perasaan pencapaian dalam dirinya, tanggung jawab dan otonomi pribadi, perasaan pengakuan informal, status, dan kepuasan kerja. Dan penghargaan ekstrinsik (extrinsic reward), berupa: gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan, pengakuan formal, promosi jabatan, hubungan sosial, lingkungan kerja, pembayaran insentif.

METODE

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT KIM (Kawasan Industri Medan) Jl. Pulau Batam, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini pimpinan pada divisi keuangan, sumber daya manusia dan manajemen resiko, divisi umum, divisi pengembangan dan operasional. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh level manajer di tujuh divisi sebanyak 32 orang responden. Data dikumpulkan dengan Teknik penyebaran angket yang terlebih dahulu telah diuji validitas dan reliabilitas instrument angket. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Berikut adalah model struktural

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistic dan nilai p-value. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila $t\text{-statistic} > 1,99$ dan $p\text{-value} < 0,05$ (Dahrani et al., 2022). Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.3:

Tabel T-Statistic dan P-Values

variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) -> Kinerja Manajerial (Y)	0,855	0,767	0,270	3,163	0,002
Sistem Pengukuran Kinerja (X2) -> Kinerja Manajerial (Y)	0,306	0,203	0,313	0,978	0,329
Sistem Penghargaan (X3) -> Kinerja Manajerial (Y)	0,139	0,184	0,229	0,606	0,545

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

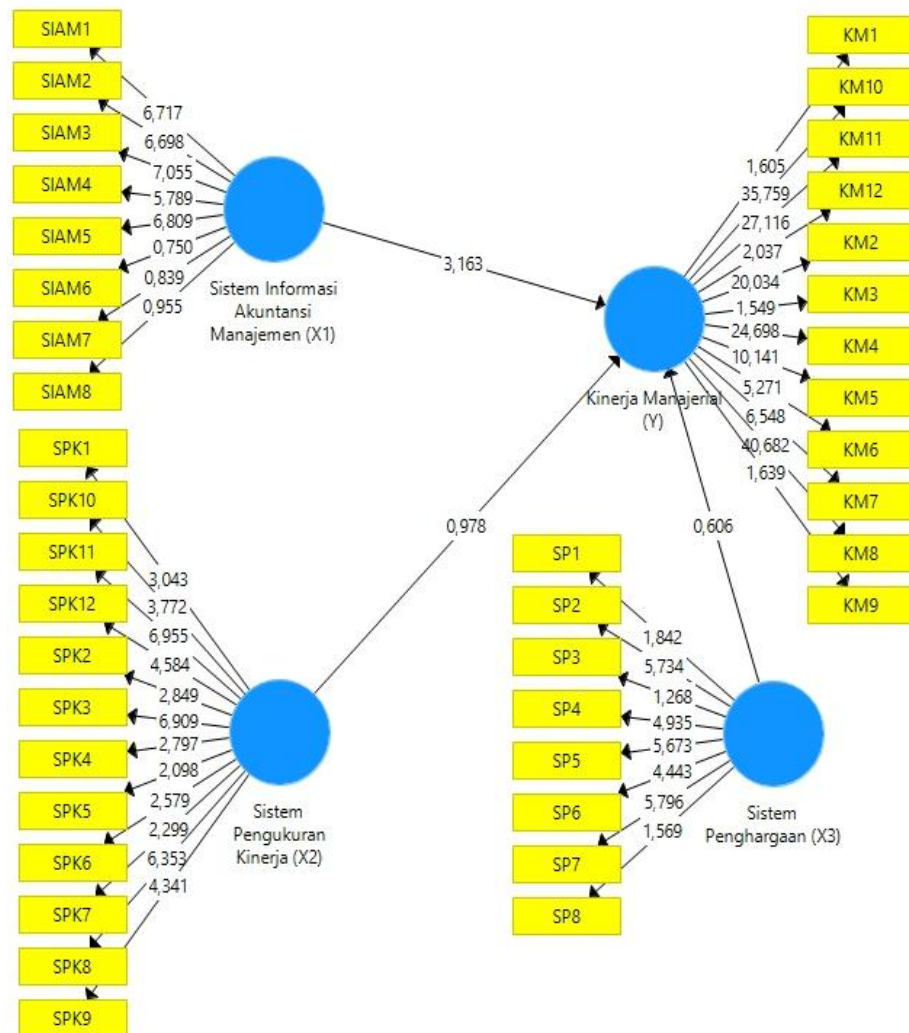
Berdasarkan dari tabel 4.19 di atas, dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic $3,163 > 1,99$ dan memiliki nilai p-value sebesar $0,002 < 0,05$, berarti Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM.
2. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic $0,978 < 1,99$ dan memiliki nilai p-value sebesar $0,329 > 0,05$,

berarti Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM.

3. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic $0,606 < 1.99$ dan memiliki nilai p-value sebesar $0,545 > 0,05$, berarti Sistem Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM.

Adapun hasil evaluasi uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistic dan nilai p-value dapat juga dikemukakan pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1 T-Statistic dan P-Values

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dinilai dengan nilai probabilitas tstatistic $3,163 > 1.99$ dan memiliki nilai p-value sebesar $0.002 < 0,05$ sehingga H1 dapat diterima. Sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. KIM. Temuan penelitian ini berpengaruh juga karena dilihat dari jawaban responden atas indikator

– indikator sistem informasi akuntansi manajemen bahwa pada indikator aggregation terdapat 22 dari 32 responden yang menjawab sangat setuju, nilai persentasenya sebesar 62,5 % dengan pernyataan informasi mengenai dampak kegiatan departemen lain terhadap ringkasan laporan seperti laba, biaya dan pajak tersedia untuk anda dan perusahaan secara keseluruhan, artinya pada PT. KIM manajer telah menerima informasi mengenai ringkasan laporan seperti laba, biaya dan pajak dengan baik, maka sistem informasi akuntansi manajemen dapat dikatakan dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Penelitian (Febrianti & Fitri, 2019) dan Rumapea et al., (2018) mengungkapkan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dimana sistem akuntansi manajemen merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan. Teori tersebut berlaku pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana penggunaan sistem akuntansi manajemen memberi pengaruh yang sedemikian besarnya terhadap kinerja manajerial pada PT. KIM. Namun hasil penelitian ini tidak didukung oleh (Jumaidi et al., 2021) yang mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penggunaan informasi akuntansi manajemen yang baik dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja, pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial menunjukkan bahwa semakin tersedianya sistem informasi akuntansi manajemen dengan karakteristik broadscope, timeliness, agregation dan integration maka akan semakin membantu dalam meningkatkannya kinerja manajerial.

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dinilai dengan nilai probabilitas $t\text{-statistic } 0,978 < 1,99$ dan memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,329 > 0,05$, sehingga H_2 tidak diterima, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. KIM. Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner responden terhadap variabel sistem pengukuran kinerja diketahui bahwa pada pernyataan 3 (mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal), pernyataan 10 (hasil pengukuran kinerja saya dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima), pernyataan 11 (Perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan) dan pernyataan 12 (semakin baik penilaian dari pengukuran kerja yang anda gapai maka semakin tinggi kepercayaan tinggi anda dalam meningkatkan kinerja kerja) menjadi pernyataan yang paling banyak sangat tidak di setujui dengan jumlah masing-masing sebanyak 34,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja yang diterapkan di perusahaan PT KIM tidak dapat meningkatkan kinerja manajerial perusahaan, penyebabnya karena dengan sistem pengukuran kinerja yang dilakukan perusahaan belum secara tepat mengukur hasil kerja perusahaan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2015) dan Flantika (2017) bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afriantoni & Erwati, 2018) bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem Pengukuran kinerja merupakan proses yang berlangsung mengevaluasi kinerja kerja mereka. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik yang bersifat internal atau eksternal. Selain itu, sistem pengukuran kinerja ini juga bermanfaat sebagai tolak ukur perusahaan untuk sukses dalam jangka panjang jangka pendek atau panjang. Dengan adanya

sistem pengukuran kinerja yang baik, diharapkan manajer dapat menghasilkan suatu kinerja manajerial yang tinggi. Dalam penelitian Dewi (2013). Dengan demikian dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT.KIM harus dapat meningkatkan sistem pengukuran kinerja, sehingga pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja manajerial.

Pengaruh Sistem Penghargaan Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dinilai dengan nilai probabilitas t-statistic $0,606 < 1,99$ dan memiliki nilai p-value sebesar $0,545 > 0,05$, sehingga H3 tidak diterima, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT. KIM. Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner responden terhadap variabel sistem penghargaan diketahui bahwa pada pernyataan 1 (Penghargaan sangat penting dilaksanakan dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja manajer) menjadi pernyataan yang paling banyak sangat tidak di setujui dengan jumlah masing-masing sebanyak 31,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan di perusahaan PT KIM tidak dapat meningkatkan kinerja manajerial perusahaan, penyebabnya karena sistem penghargaan yang dilaksanakan belum begitu baik untuk memotivasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (RANGKUTI, 2019) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, dan berbeda dengan penelitian yang dijelaskan oleh (Afriantoni & Erwati, 2018) yang menyatakan bahwasannya sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Jika seorang manajer berkeyakinan bahwa kinerja mempunyai keyakinan yang tinggi untuk diberi penghargaan, maka hal ini akan mempertinggi usahanya. Sebaliknya, jika kinerja mempunyai kemungkinan kecil untuk mendapat penghargaan, maka hal ini akan menurunkan usaha seorang untuk berprestasi. Usaha seorang manajer juga dipengaruhi oleh nilai penghargaan yang diterima. Jika seorang memperoleh kepuasan terhadap yang diterimanya, karena dengan adanya sistem reward maka kinerja manajerial akan meningkat karena mereka akan berusaha bekerja lebih baik guna mendapatkan reward yang dijanjikan oleh perusahaan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT.KIM harus memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memperhatikan penghargaan berupa reward untuk membantu kelancaran proses kerja. Ketika pegawai merasa didukung oleh instansi, maka pegawai merasa puas dengan kepemimpinan yang ada pada instansi tempat iya bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahsan yang telah dikemukakan sebelumnya dan dengan berdasarkan data yang di peroleh dari responden yang berjumlah 32 orang, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan adalah sebagai berikut: Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial memiliki probabilitas t-statistic $3,163 > 1,99$ dan memiliki nilai p-value sebesar $0,002 < 0,05$, berarti Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic $0,978 < 1,99$ dan memiliki nilai p-value sebesar $0,329 > 0,05$, berarti Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic $0,606 < 1,99$ dan memiliki nilai p-value sebesar $0,545 > 0,05$, berarti Sistem Penghargaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianti. (2018). Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Yang Tepat Dalam Mendukung Pencapaian Kinerja Manajerial (Study Kasus Di Bank Perkreditan Rakyat Sinardana Buana-Sidoardo). *Jurnal Akuntansi* 12(2) 1–20.
- Afif, M. (2015). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. PLN di Pekanbaru. *Jom Fekon*, 2(2).
- Afriantoni, & Erwati, M. (2018). 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), 83–95.
- Alpi, M. F., & Donggoran, F. R. (2022). Kinerja Manajerial : Peranan Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 401–417.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Astuty, W. (2015). An Analysis of the Effects on Application of Management Accounting Information Systems and Quality Management Accounting. *Information. International Foundation For Research & Development Information Management and Business Review*, 7(3).
- Astuty, W. (2016). The effect of manager's knowledge of the availability of management accounting information systems based on activities by management way to control as an intervening variable. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(14), 571–589.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116–124. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2020.11.003>
- ATKINSON, A. A. (2001). *Management accounting*. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212.
- DP, I. R., Widanarta, N., & Haryanto, M. (2003). Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kultur Organisasional dan Locus Of Control Sebagai Moderating (Studi Kasus Pada Pertamina Unit Pengolahan VI Balongan). *Jurnal Bisnis Strategi*, 11(8), 23–33.
- Dwinarin, F. (2017). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah*, 12(1), 39–55.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fahrurazi, & Suryani. (2020). Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Industri Pengolahan Kelapa Terpadu Di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(1), 47–59.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. & H. L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Hanum, Z. (2013). Sistem Informasi Akuntansi Penuh dalam Penentuan Harga Jual pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomikawan*, 1(2).

- Irfan, Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Jumaidi, L. T., Lestari, B. A. H., & Rahman, R. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, Trust, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(1), 36–50. <https://doi.org/10.53512/valid.v19i1.194>
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 634–644.
- Kumentas, C. N. (2013). Pengaruh TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja manajerial Pt. Pos Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(3), 796–805.
- Mintje, N. (2013). Pengaruh Penerapan TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 01(3), 52–62.
- Mulyadi. (2001). *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat & Rekayasa Edisi 3*. Salemba Empat.
- Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen : sistem pelipatganda kinerja perusahaan*. Salemba Empat.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert Dan Guttman. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Ramadhani, D. A., Titisari, P., & Sayekti, Y. (2017). Penilaian Kinerja Keuangan Dan Non Keuangan Pada Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. *Bisma*, 11(2), 237. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6318>
- Rambe, I. (2020). *Akuntansi Manajemen*. CV. GEMA IHSANI.
- Rangkuti, M. S. (2019). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Total Quality Management Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi*, 13, 1–121.
- Ratnawati, J., & Setyaningsih, D. (2011). Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional* 1(1) 21–32.
- Ridwan, M., & Sandi, H. E. (2019). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(1), 13–28. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i1.6931>
- Ridwan, M., & Yogi, S. (2018). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Jasa Titipan Kilat Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 7(03), 263–273.
- Rokhimakhumullah, D. N. F., Rosidi, & Roekhudin. (2017). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Simposium Nasional Akuntansi*, XX, 1–27.
- Rumapea, M., Sinaga, J., & Saragih, R. E. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Estomihi Medan. *Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 63–73.

- Sari, M. (2015). Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan Pt. Jamsostek Cabang Belawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 28–42.
- Setiawan, I., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2016). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Di Lorin Group. *Seminar Nasional IENACO*, 794–801.
- Sianipar, R. D. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Ekonomi*, 16(4), 1–25.
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal EMBA*, 1(3), 239–247.
- Siregar, B., Suripto, B., Hapsoro, D., Lo, E. W., & Biyanto, F. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyatno, Rispanyo, & Kristianto, D. (2017). Pengaruh Total Quality Management, Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Study Empiris di Perusahaan Jasa Wilayah Surakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 13(2), 288–296.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Bandung*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (P. Alfabet (ed.)).
- Tahar, A., & Sofyani, H. (2019). Sistem Pengukuran Kinerja dan Kinerja Dosen: Pengukuran Menggunakan Instrumen Berbasis Luaran. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v4i1.6762>
- Yuliantoro. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 01–11.