

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Program Studi Akuntansi*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : ANGGA AULIA RACHMAN
NPM : 1905170173
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Sabtu, Tanggal 23 September 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

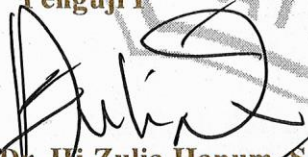
MEMUTUSKAN

Nama : ANGGA AULIA RACHMAN
N P M : 1905170173
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

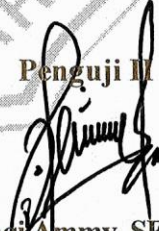
TIM PENGUJI

Penguji I



(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si)

Penguji II



(Baihaq Ammy, SE., M.Ak)

Pembimbing



(Edisah Putra Nainggolan, SE., M.Ak.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)



(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ANGA AULIA RACHMAN
N P M : 1905170173
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2023

Pembimbing Skripsi



(Edisah Putra Nainggolan, SE., M.Ak.)

**Diketahui/Disetujui
oleh:**

**Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**



(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, S.E., M.Si)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANGA AULIA RACHMAN
N P M : 1905170173
Nama Dosen Pembimbing : EDISAH PUTRA NAINGGOLAN, SE., M.Ak.
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Penambahan Variabel X - Perkuat Permasalahan Teori Pendukung	04 APRIL 2023	
Bab 2	- Lengkapi uraian teori - Menggunakan referensi terbaru dari buku dan artikel	03 APRIL 2023	
Bab 3	- Mengubah analisis data menggunakan Smart PLS	10 AGUSTUS 2023	
Bab 4	- Pengujian pengaruh langsung menggunakan F Square	01 SEPTEMBER 2023	
Bab 5	- Kesimpulan	19 SEPTEMBER 2023	
Daftar Pustaka	- Mandeleley	19 SEPTEMBER 2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sidang		

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si)

Medan, September 2023
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

(Edisah Putra Nainggolan, SE., M.Ak.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Angga Aulia Rachman

Npm : 1905170173

Program Studi : Akuntansi

Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem
Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT
Perkebunan Nusantara IV

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data –data dari skripsi ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2023

Saya yang menyatakan



Angga Aulia Rachman

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

**ANGGA AULIA RACHMAN
NPM. 1905170173**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: anggaauliarachman@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan assosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pada PT Perkebunan Nusantara IV berjumlah 49 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 49 orang Pada PT Perkebunan Nusantara IV. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial . Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada PT Perkebunan Nusantara IV Dan Sistem Penghargaan berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen , Sistem Penghargaan dan Kinerja Manajerial

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND REWARDING SYSTEMS ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

ANGGA AULIA RACHMAN
NPM. 1905170173

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: anggaauliarachman@gmail.com

The purpose of this research is to test and analyze the influence of the Management Accounting Information System and Rewards System on Managerial Performance at PT Perkebunan Nusantara IV. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study was the entire PT Perkebunan Nusantara IV, totaling 49 people. The sample in this study used saturated sampling totaling 49 people at PT Perkebunan Nusantara IV. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that the Management Accounting Information System has an effect on Managerial Performance. The Management Accounting Information System at PT Perkebunan Nusantara IV and the Rewards System influence Managerial Performance at PT Perkebunan Nusantara IV

Keywords: Management Accounting Information System, Reward System and Managerial Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV**”

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad S.A.W. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Spiritualitas Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Terkhusus dan sangat istimewa untuk orang tua penulis tercinta dan terkasih, rasa hormat yang tulus penulis ucapkan terima kasih banyak untuk Ayahanda tercinta **Mambang Diazat Riady S.Pd** dan Ibunda **Zulfikawaty Harahap** tercinta yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih Spiritualitas yang layak hingga bangku perkuliahan

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati

mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr Januri, SE,MM.,M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si** selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si** selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Assoc Prof Dr. Zulia Hanum S.E, M.Si** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Riva Ubar, S.E, M.Si., Ak., CA., CPA** selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Edisah Putra Nainggolan SE, M.Ak** selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi
8. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam Skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga Skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan September 2023

Penulis

ANGGA AULIA RACHMAN

NPM 1905170173

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Uraian Teoritis	10
2.1.1. Kinerja Manajerial	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Manajerial	10
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sebagai Alat Ukur Manajerial	12
2.1.1.3. Tingkatan Kinerja Manajerial	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja Manajerial	14
2.1.2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	17
2.1.2.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	17
2.1.2.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	18
2.1.2.3. Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	20
2.1.3. Sistem Penghargaan	23
2.1.3.1. Pengertian Sistem Penghargaan	23
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Sistem Penghargaan	24
2.1.3.3. Faktor Faktor Sistem Penghargaan.....	27
2.1.3.4. Indikator Sistem Penghargaan	30
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Konseptual	34
2.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	34
2.3.2 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah	35
2.3.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Penghargaan Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial.....	35
2.4 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	38
3.1. Pendekatan Penelitian	38
3.2 Definisi Oprasional	38

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN	51
4.1. Hasil Penelitian	51
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	51
4.1.2 Identitas Responden	51
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	65
4.1.6 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	67
4.2. Pembahasan	68
BAB 5 PENUTUP	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	40
Tabel 3.3 Populasi	41
Tabel 3.4 Skala Pengukuran	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2 Umur responden	52
Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden	52
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	53
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Manajerial	54
Tabel 4.6 Skor Angket Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	57
Tabel 4.7 Skor Angket Sistem Penghargaan	59
Tabel 4.8 Validitas Konvergen	61
Tabel 4.9 Analisis Konsisten Internal	62
Tabel 4.10 Validitas Diskriminan	63
Tabel 4.11 Kolinierritas	64
Tabel 4.12. Hipotesis Pengaruh langsung.....	66
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini banyak penemuan-penemuan baru yang dapat mempermudah masyarakat dalam melakukan kegiatan sehari-hari maupun kegiatan dibidang bisnis, di era saat ini berbisnis tidak hanya dilakukan secara offline namun sekarang berbisnis dapat juga dilakukan secara online. Hal ini membuat para manajer selaku pembisnis semakin berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya untuk dapat bersaing dengan pembisnis lainnya agar bisnisnya dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Nainggolan, 2022).

Agar mampu bersaing, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja mereka, misalnya dengan menekan biaya, melalui inovasi-inovasi produk baru dan proses, atau perbaikan secara terus menerus. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki manajer yang baik dan tangguh sehingga dapat melihat dan menggunakan peluang yang ada serta dapat mengidentifikasi masalah dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen atau manajer juga mempertahankan kelangsungan hidup serta mampu mengendalikan organisasi hingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. (Muliani et al., 2021).

Seorang manajer dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan value perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, kinerja manajerial merupakan suatu hal yang penting, karena dengan kinerja manajer yang handal yang mengerti konsep tentang kinerja manajerial serta dapat menerapkannya dengan baik dan juga mempertanggung jawabkannya, serta dapat

menciptakan keunggulan daya saing suatu organisasi (Nainggolan & Sari, 2018). Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen dan kualitas atau mutu yang dihasilkan perusahaan adalah salah satu faktor penting yang berkaitan dengan kinerja manajerial. Untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja manajerial tentu sangat diperlukannya pengendalian. Pengendalian manajemen yang baik dapat menunjang kinerja manajer agar lebih baik lagi (Parlindungan et al., 2022). Pengendalian manajemen bersifat menyeluruh dan terpadu, artinya lebih mengarah ke berbagai hal yang dilakukan manajemen agar tujuan organisasi terpenuhi. Sistem pengendalian manajemen ini digunakan untuk mengarahkan pegawai agar melaksanakan kegiatan organisasionalnya secara efektif dan efisien (Vita et al., 2021).

Kinerja manajerial dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan kinerja manajerial yang baik dapat menciptakan keunggulan daya saing suatu organisasi. Peningkatan kinerja manajerial tersebut dicapai dengan cara manajer memanfaatkan kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Adanya peningkatan kinerja manajerial manajer dalam suatu organisasi tersebut maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi (Alpi & Donggoran, 2022).

Semakin tinggi tingkat persaingan pasar, semakin modern teknologi produksi yang digunakan menyebabkan kinerja manajerial sangat penting. Keefektifan desain informasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan

persepsi manajer terhadap desentralisasi , sistem informasi akuntansi dan ketidakpastian lingkungan (Wijaya, 2021).

Sistem Informasi Akuntansi berperan penting dalam aktivitas bisnis guna menangani kegiatan operasional perusahaan dalam memenuhi kebutuhan manajemen dalam pengambilan keputusan, sistem informasi akuntansi dirancang guna memberikan kemudahan perusahaan dalam menjamin semua transaksi yang telah dicatat secara tepat, valid, akurat dan dapat melindungi aktivitas perusahaan yang efektif dan efisien. Manajemen memerlukan sistem evaluasi kinerja yang dapat membantu dalam mengevaluasi prestasi kinerja perusahaan melalui kinerja manajer pada berbagai tingkat pusat pertanggungjawaban. Sistem evaluasi kinerja manajer dilakukan berdasar data dan informasi termasuk informasi akuntansi (Lubis & Syafira, 2021)

Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan dalam waktu yang tepat. Informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen dapat membantu para manajer dalam pengendalian aktivitas dan pengurangan ketidakpastian sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Animah et al., 2021)

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu komponen atau sub sistem dari suatu organisasi yang mempunyai tanggungjawab dan atas penyiapan informasi keuangan. Sistem informasi pada dasarnya dapat dioperasikan tanpa menggunakan komputer, akan tetapi kehadiran komputer dalam menangani tugas manusia dalam suatu sistem memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang kelancaran sebuah sistem, sehingga informasi yang dibutuhkan oleh manajemen dapat disajikan dengan cepat dan tepat waktu(Mardia et al., 2021).

Perkembangan sistem akuntansi manajemen saat ini sudah sangat pesat. Manajer-manajer perusahaan memerlukan sistem informasi manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi manajemen yang terdapat dalam suatu perusahaan pada dasarnya memiliki tiga tujuan utama yaitu: penyediaan informasi untuk penentuan harga pokok barang jasa, penyediaan informasi untuk perencanaan, pengendalian, evaluasi dan perbaikan berkesinambungan, serta memberikan informasi untuk pengambilan keputusan (Hansen & Mowen, 2019)

Untuk meningkatkan kinerja kepada para karyawan perusahaan memberikan penghargaan. Penghargaan merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Arianty et al., 2016). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan (penghargaan) yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Penghargaan (kompensasi) merupakan alat pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Kompensasi bertujuan membantu organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi usaha dan prestasi karyawan dalam kinerja, semakin tinggi pula penghargaan yang diberikan perusahaan (Afriantoni & Erwati, 2019).

Sistem penghargaan juga berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas dan memberikan pengaruh bagi

karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun nonfisik yang layak atas hasil kinerjanya (Rumapea et al., 2018)

Karyawan menganggap penghargaan sangat penting karena bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Penghargaan inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Disinilah letak pentingnya penghargaan bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran). (Farisi & Pane, 2020).

PT.Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat di Jl. Letjen Suprpto No. 2 Medan menghadapi tantangan eksternal berupa persaingan bisnis yang tinggi, lingkungan usaha yang semakin dinamis dan sulit diprediksi. Sejalan

dengan tantangan bisnis tersebut PT. Perkebunan Nusantara IV medan sangat perlu menerapkan akuntansi pertanggungjawaban yang memadai sebagai alat penilaian kinerja manajemen. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan atau disingkat dengan PTPN 4 adalah perusahaan perseroan yang bergerak dibidang usaha agrobisnis dan agroindustri.

PTPN 4 Medan mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya, sebagai perusahaan besar dengan jumlah karyawan dan pekerja yang banyak ,maka kebijakan pembentukan akuntansi pertanggungjawaban merupakan hal penting untuk perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan, PT. Perkebunan Nusantara IV sebagai perusahaan milik Negara (BUMN) memiliki siklus pergantian manejer yang cukup cepat, biasanya para manejer sering dimutasikan dari satu unit kebun ke unit kebun yang lain. Ketika terjadi pergantian manejer otomatis terjadi perubahan orang-orang dalam struktur organisasi, hal ini dapat berakibat baik dengan peningkatan produksi dan dapat juga berakibat negative dengan penurunan hasil. Pergantian manejer suatu perusahaan dapat mempengaruhi keharmonisan kerja karena manejer yang masuk masih memerlukan proses adaptasi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi keefektifan kerja perusahaan.

Dan Fenomena yang terjadi mengenai penghargaan adalah tidak jelasnya aturan dalam metode penghargaan yang diberikan kepada karyawan seperti pemberian reward kepada karyawan yang telah lama bekerja. Penghargaan dari Tunjangan Kinerja juga sering terlambat keluar bahkan bisa sampai berbulan bulan baru terealisasi pembayaran penghargaanannya

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja manajerial yang berubah rubah disebabkan para manajer sering berganti ganti
2. Penghargaan yang belum jelas bagi karyawan yang sudah lama mengabdikan di PT Perkebunan Nusantara IV
3. Belum terpenuhinya kriteria Sistem Informasi Akuntansi yang baik

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV?
2. Apakah ada Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV?

3. Apakah ada Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Penghargaan Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Penghargaan Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV.

.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Manajerial

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja sebagai acuan yang berkaitan erat dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil kerja yang dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh individu organisasi dalam periode tertentu. Kebutuhan berprestasi (sence of achievement) tersebut merupakan salah satu kebutuhan terkuat dalam diri manusia. Dalam kebutuhan ini manusia merasa hal yang menjadi pekerjaan penting sehingga akan menyelesaikan pekerjaan itu dengan lebih baik. Kinerja manajerial dalam kegiatan manajerial meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan.

Kinerja manajerial didefinisikan sebagai suatu bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang manajer dan juga dibantu oleh usaha beberapa orang lain yang berbeda di dalam daerah wewenang untuk mengoptimalkan tujuannya (Kontesa, 2021)

Kinerja manajerial dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan kinerja manajerial yang baik dapat menciptakan keunggulan daya saing suatu organisasi. Peningkatan kinerja manajerial tersebut dicapai dengan cara manajer memanfaatkan kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat (Alpi & Donggoran, 2022)

Menurut (Amalia et al., 2019) Kinerja manajerial merupakan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manajerial adalah hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh manajer sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam periode tertentu. Kemampuan manajer dalam mengelola perusahaan menjadi barometer pertumbuhan perusahaan.

Menuurut (Mawaddah & Jumaidi, 2021) Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajer Dan Kinerja manajerial merupakan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manajerial adalah hasil dan output yang dihasilkan oleh manajer sesuai dengan peran mereka dalam organisasi dalam periode tertentu. Kemampuan manajer dalam mengelola perusahaan adalah barometer pertumbuhan perusahaan (Amalia et al., 2019).

Menurut (Sari & Herawati, 2023) kinerja merupakan kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja manajerial adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sebagai Alat Ukur Manajerial

Menurut (Handoko, 2019) mengemukakan bahwa manajer memiliki beberapa tugas yang sangat penting dan harus dapat dikuasai dengan sebaik mungkin.:

1. Manajer bekerja dengan dan melalui orang lain

Istilah “orang lain” tidak hanya mencakup para bawahan dan atasan, tetapi juga manajer-manajer lainnya dalam organisasi. Disamping itu, “orang lain” juga termasuk individu-individu dari luar organisasi seperti langganan, penyedia (supplier), konsumen atau langganan, pengurus serikat karyawan, pejabat dan karyawan kantor-kantor pemerintah dan sebagainya.

2. Manajer memadukan dan menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menetapkan prioritas-prioritas

Setiap manajer akan menghadapi sejumlah tujuan, masalah dan kebutuhan organisasional yang semuanya ini bersaing untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya organisasi. Karena berbagai sumber daya tersebut selalu terbatas, manajer harus menjaga keseimbangan diantara berbagai tujuan dan kebutuhan organisasional.

3. Manajer bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan

Para manajer ditugaskan untuk mengelola pekerjaan-pekerjaan tertentu secara sukses. Mereka biasanya dievaluasi atas dasar seberapa baik mereka mengatur tugas-tugas yang harus diselesaikan. Lebih lanjut, manajer juga bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan para bawahannya sukses atau

kegagalan bawahan adalah cerminan langsung sukses atau kegagalan manajer.

4. Manajer harus berfikir secara analitis dan konseptual Untuk menjadi pemikir yang analitis, manajer harus mampu merinci dan memisahkan-misahkan suatu masalah menjadi komponen-komponen masalah, menganalisis komponen-komponen tersebut dan kemudian mencari penyelesaiannya yang layak dengan akurat.
5. Manajer adalah seorang mediator Organisasi terdiri dari orang-orang dan kadang-kadang mereka saling tidak bersetuju atau saling bertentangan. Bila hal itu terjadi dalam suatu unit kerja maka dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas, kejadian itu akan menuntut peranan manajer sebagai mediator atau penengah.
6. Manajer adalah seorang politisi Setiap manajer yang efektif harus dapat mengembangkan hubungan-hubungan baik untuk mendapat dukungan atas kegiatan-kegiatan, usulan-usulan atau keputusan-keputusannya.
7. Manajer adalah seorang diplomat Manajer mungkin harus berperan sebagai wakil resmi kelompok kerjanya pada pertemuan-pertemuan organisasional.
8. Manajer mengambil keputusan-keputusan sulit Organisasi selalu menghadapi banyak masalah, oleh karena itu manajer adalah orang yang diharapkan dapat menemukan pemecahan berbagai masalah sulit dan mengambil berbagai keputusan yang akurat.

2.1.1.3 Tingkatan Manajerial

Menurut (Handoko, 2019) membagi manajer menjadi tiga golongan yang berbeda, yaitu :

1. Manajer lini pertama

Tingkatan paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional. Manajer lini sering disebut dengan kepala atau pimpinan (leader), mandor (foreman) dan penyedia (supervisor).

2. Manajer menengah

Manajer menengah membawahi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan karyawan operasional. Sebutan lain bagi manajer menengah adalah manajer departemen kepala pengawas dan sebagainya.

3. Manajer puncak

Klasifikasi manajer ini terdiri dari sekelompok kecil eksekutif. Manajer puncak bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen organisasi. Yang termasuk dalam manajer puncak adalah direktur, presiden, kepala divisi, wakil presiden, senior dan sebagainya

2.1.1.4. Indikator Kinerja Manajerial

Menurut (Widarsono, 2007) Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator sebagai berikut:

1. Perencanaan

Adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan

tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Investigasi

Merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.

3. Koordinasi

Menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

4. Evaluasi

Adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.

5. Supervisi

Yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.

6. Staffing

Yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.

Menurut (Evelyne & Juniarti, 2003) mengemukakan bahwa ada beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajemen berdasarkan perspektif non keuangan, yaitu :

1. Kemampuan manajer untuk membuat perencanaan Perencanaan yang baik dapat meningkatkan fokus dan fleksibilitas manajer dalam menangani pekerjaannya. Masalah fokus dan fleksibilitas adalah dua hal yang penting bagi manajer untuk menghadapi lingkungan persaingan yang tinggi dan dinamis. Kemampuan manajer dalam membuat perencanaan dapat menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja manajer.
2. Kemampuan untuk mencapai target Kinerja manajer dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai apa yang telah direncanakan. Target harus cukup spesifik, melibatkan partisipan, realistik, menantang dan memiliki rentang waktu yang jelas.
3. Kiprah manajer diluar perusahaan Intensitas manajer dalam mewakili perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar perusahaan menunjukkan kepercayaan perusahaan terhadap manajer tersebut. Kepercayaan tersebut tidak serta merta muncul begitu saja, tetapi muncul atas kinerja yang baik dari manajer itu sendiri. Peranan manajer dalam mewakili perusahaan dapat menjadi salah satu indikator tingkat kinerja manajer tersebut.

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi pebisnis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan mencapai keunggulan kompetitif.

Menurut (Mulyana et al., 2017) 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.

Menurut (Suprانتiningrum & Lukas, 2021) Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) adalah pengumpul dan penyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi perusahaan, proses data menjadi informasi yang berguna, manajemen data-data, dan kontrol data perusahaan. Sistem informasi akuntansi manajemen yang tidak dijalankan dengan baik oleh manajer perusahaan garmen adalah seringkali di dalam perusahaan seorang manajer melakukan kesalahan yaitu terlambat dalam pengambilan keputusan.

Menurut (Putri & Endiana, 2020) Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang akan dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan. Dan Sistem informasi akuntansi manajemen sebagai sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen (Mulyana et al., 2017)

Menurut (Fitria & Sudarmadi, 2019) bahwa Sistem informasi akuntansi dapat pula didefinisikan sebagai suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan satu sama lain yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi didalam mendukung pembuatan kepuasan dan pengawasan dalam organisasi

2.1.3.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Bagi Suatu perusahaan, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan. Ada 3 (tiga) tujuan sistem informasi akuntansi menurut (Zamzami et al., 2021) adalah sebagai berikut:

1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (*to fulfill obligations relating to stewardship*).

Pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang diberikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

2. Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (*to support decision making by internal decision makers*).

Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan pertanggungjawaban yang ditetapkan.

3. Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari (*to support the-day-to-day operations*).

Sistem informasi menyediakan informasi bagi setiap setuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.”

4. Peranan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi akuntansi suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam membantu organisasi untuk mengadopsi dan mempertahankan posisi strateginya. Mencapai kesesuaian yang baik antar aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas.

Menurut (Putri & Endiana, 2020) Tujuan sistem informasi akuntansi, yaitu

1. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan.

Harta/kekayaan di sini meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagang, termasuk asset tetap perusahaan.

2. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan
3. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal
4. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.
5. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit.
6. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.
7. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

2.1.3.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Aritonang et al., 2021) adapun indikator sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut :

1. Ekstensi luas (Broad Scope)

Dalam kerangka data, ekstensi luas menyinggung elemen konsentrasi, pengukuran, dan cakrawala waktu. Sistem pembukuan administrasi konvensional memberikan data yang menyoroti peristiwa-peristiwa di dalam asosiasi, dievaluasi dalam istilah keuangan dan diidentifikasi dengan informasi otentik, cakupan luas dari sistem pembukuan eksekutif memberikan data yang mengidentifikasi dengan iklim luar yang mungkin bersifat moneter seperti barang publik kotor, kesepakatan pasar mutlak, dan bagian dari industri, atau tambahan yang bersifat non-finansial, misalnya selera pembeli, aktivitas pesaing, dan pergantian peristiwa secara mekanis. Luasnya sistem pembukuan administrasi mencakup proporsi non-finansial dari kualitas luas yang akan memberikan penilaian tentang kemungkinan kejadian di masa depan yang terjadi sejauh kemungkinannya

2. Ketepatan Waktu (Tepat waktu)

Kapasitas administrator untuk bereaksi cepat terhadap suatu peristiwa mungkin dipengaruhi oleh idealisme kerangka pembukuan administrasi. Kepraktisan data membangun kantor kerangka pembukuan administrasi untuk melaporkan kejadian yang sedang berlangsung dan untuk memberikan masukan yang tepat atas pilihan yang telah dibuat. Jadi idealisme menggabungkan pengulangan yang mengungkapkan dan kecepatan merinci.

3. Agregasi (pengumpulan)

Komponen dari kumpulan akumulasi ini adalah data sesuai pekerjaan, rentang waktu dan model pilihan. Data berdasarkan pekerjaan adalah data yang berfokus pada pelaksanaan pengaturan formal yang diidentifikasi dengan efek samping dari pilihan yang dibuat oleh unit yang berbeda, misalnya, (pendapatan terbatas, investigasi biaya-volume-manfaat, dan sebagainya) Data menurut rentang waktu adalah data yang memungkinkan direktur untuk mengevaluasi pilihan mereka dalam jangka panjang misalnya (bulan ke bulan, triwulanan, tahunan, dan sebagainya) Data berbasis pilihan adalah model logis dari data konklusif yang bergantung pada wilayah utilitarian, misalnya, (penciptaan, pameran, organisasi, Dan seterusnya).

4. Integrasi (Integrasi)

Bagian penting dari kontrol asosiasi adalah koordinasi bagian-bagian yang berbeda di dalam sub-asosiasi. Kualitas kerangka kerja pembukuan administrasi yang membantu koordinasi memasukkan rincian objektif

yang menunjukkan dampak komunikasi porsif dan data pada dampak kolaborasi bagian pada tugas semua sub-unit hierarkis. Data yang digabungkan dan kerangka pembukuan dewan dapat digunakan sebagai metode untuk koordinasi antar bagian sub unit dan antar sub unit. Data yang dimasukkan sangat membantu bagi direktur ketika mereka dihadapkan pada penentuan pilihan yang mungkin memengaruhi sub-unit lainnya. Data ini juga menunjukkan sifat keterusterangan data dari setiap administrator karena data tentang efek strategi pada unit yang berbeda tercermin dalam data yang disertakan.

Sedangkan menurut (Jeyaraj, 2020) adapun indikator sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

1. Dimensi kualitas sistem (*system quality*)

Yaitu mengukur kesuksesan sistem informasi secara teknis. Istilah yang digunakan untuk mengukur kualitas sistem terdiri dari: Ease-of-use, functionality, reliability, flexibility, integration, and importance.

2. Dimensi kualitas informasi (*Information quality*)

Yaitu mengukur kesuksesan informasi dalam menyampaikan makna yang dimaksud. Istilah yang digunakan untuk mengukur kualitas informasi adalah: accuracy, timeliness, completeness, relevance, dan consistency.

3. Dimensi penggunaan sistem (*system use*)

Yaitu ukuran konsumsi output sistem yang diukur dengan istilah : frequency of use, time of use, number of accesses, usage pattern, and dependency.

4. Dimensi Kepuasan pemakai (*User satisfaction*)

Yaitu respon pengguna terhadap sistem diukur dengan menggunakan istilah: *self-efficacy, repeat visit, personalization, perceived risk and enjoyment.*

2.1.3. Penghargaan

2.1.3.1 Pengertian Penghargaan

Salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan Penghargaan para karyawannya. Penghargaan merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Penghargaan merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Penghargaan sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam Penghargaan terdapat sistem intensif yang menghubungkan Penghargaan dengan kinerja. Dengan Penghargaan kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Menurut (Hasibuan, 2019) Penghargaan merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan berbasis kinerja mendorong personel untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi (Marpaung et al., 2022)

Menurut (Kaswan, 2017) Penghargaan merupakan hal yang krusial. Karena Penghargaan yang memadai akan menimbulkan kepuasan. Maka yang

membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Marpaung et al., 2022).

Menurut (Handoko, 2016) berpendapat bahwa Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa Penghargaan dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan Penghargaan berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian Penghargaan yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Penghargaan

Menurut (Handoko, 2016) tujuan Penghargaan adalah sebagai berikut

1. Memperoleh Personalia yang Qualified

Penghargaan perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2. Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat Penghargaan tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat Penghargaan.

4. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Penghargaan hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana Penghargaan yang efektif.

5. Mengendalikan Biaya-Biaya

Suatu program Penghargaan yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi Penghargaan menghadapi batasan-batasan legal.

Program Penghargaan yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur Penghargaan karyawan.

Sementara itu menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa tujuan pemberian

Penghargaan yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian Penghargaan yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem Penghargaan yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dalam organisasi. Masingmasing karyawan akan memperoleh Penghargaan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem Penghargaan yang baik, para karyawan akan lebih bertahan bekerja di organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem Penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian Penghargaan yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem Penghargaan yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi Penghargaan yang baik pula

2.1.3.3. Faktor Faktor Penghargaan

Menurut (Ivancevich et al., 2008) bahwa Penghargaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Pasar tenaga kerja.

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.

2. Kondisis ekonomi.

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.

3. Pemerintah.

Pemerintah secara langsung memengaruhi Penghargaan melalui pengendalian upah.

4. Perserikatan.

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

5. Anggaran tenaga kerja.

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk Penghargaan tahunan pekerja.

6. Pembuat keputusan Penghargaan.

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi

Menurut (Hasibuan, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Penghargaan, antara lain

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka Penghargaan relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat Penghargaan akan semakin besar.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat Penghargaan akan semakin besar.
4. Produktivitas kerja karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik maka Penghargaan akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka Penghargaannya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum.
6. Biaya hidup (cost of living) Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat Penghargaan upah semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau Penghargaan lebih besar.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional Apabila perekonomian maju maka tingkat Penghargaan semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat Penghargaan rendah.
10. Jenis dan sifat pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar.

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada enam faktor yang mempengaruhi Penghargaan, diantaranya adalah:

1. Faktor Pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan Penghargaan karyawan.

2. Penawaran Bersama

Antara Perusahaan dan Karyawan Kebijakan dalam menentukan Penghargaan dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan.

Kebijakan Penghargaan perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi.. Terpuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan

memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah.

Kebijakan dalam menentukan Penghargaan dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan .

Dalam menentukan kebijakan Penghargaan karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan Membayar.

Dalam menentukan kebijakan Penghargaan karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan Penghargaan diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3.4. Indikator Penghargaan

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator Penghargaan, yaitu:

1. Tingkat bayaran

Bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2. Struktur Pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Metode Pembayaran.

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan).

4. Penentuan Bayaran .

Individu Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

5. Kontrol. Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) indikator dari Penghargaan adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan Langsung (direct compensation)

- a. Gaji
- b. Bonus 30
- c. Insentif

2. Penghargaan tidak langsung (indirect compensation)

- a. Asuransi
- b. Tunjangan Hari Raya (THR)
- c. Tunjangan Pensiun
- d. Fasilitas

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk memberi kejelasan mengenai penelitian yang dilakukan maka berikut akan disajikan penelitian terdahulu yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	(Kontesa, 2021)	Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandar Lampung	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan karakteristik Broadscope tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Jurnal PUSDANSI
2	(Missah et al., 2019)	Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bank Sulutgo	Variabel broadscope berpengaruh terhadap kinerja manajerial, Variabel timeliness berpengaruh terhadap kinerja manajerial, Variabel aggregation berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan Variabel integration tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Indonesia Accounting Journal
3	(Animah et al., 2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial	Sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial	AKBIS
4	(Aritonang et al., 2021)	Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variable Intervening	Hasil akhir yang dapat ditarik dari hasil pemeriksaan tersebut adalah: Kerentanan lingkungan mempengaruhi proses kerangka data pembukuan administrasi. Semakin baik kerentanan ekologis yang dapat diakses, semakin baik	NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
		PadA PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	siklus kerangka data pembukuan administrasi.	
4	(Febrianti & Fitri, 2019)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Banda Aceh)	Broad scope berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 2) Timeliness berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 3) Aggregation berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 4) Integration berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 5) Ketidakpastian lingkungan berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja manajerial. 6) Desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. 7) Broad scope, timeliness, aggregation, integration, ketidakpastian lingkungan, dan desentralisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi
5	(Hadiyat, 2020)	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kinerja Manajerial	Digital skills dan aggregation mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial lebih tinggi dari pada pengaruh antara boardscope, timelines, dan integration. Lebih lanjut, dari lima variabel yang mempengaruhi kinerja manajerial secara langsung hanya digital skills yang merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi keberhasilan penerapan SIA	Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah hasil secara periodic operasional suatu manajer berdasarkan sasaran, standard kriteria yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh kinerja manajerial yang baik diperlukan indikator yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervise dan staffing. Suatu perusahaan yang didukung dengan. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang baik dapat meningkatkan kinerja manajerial. SIAM merupakan sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna. Perusahaan mendesain sistem informasi akuntansi manajemen untuk membantu organisasi melalui para manajer dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengambilan keputusan (Ramadani et al., 2023)..

Sistem informasi akuntansi yang handal juga mempengaruhi kinerja manajerial. Karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya untuk mengambil keputusan dan menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mendukung kegiatan operasi dan juga hal mengembangkan perusahaan. Manajer merupakan seseorang yang menggunakan wewenang untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja manajer yang tinggi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi pula. Untuk itu, merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk memiliki manajer yang produktif dan inovatif agar dapat melihat dan

menggunakan peluang dengan baik, mengidentifikasi permasalahan dengan tepat. Selain itu, dalam meningkatkan kinerjanya, manajer melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan (Paramitha & Mulyadi, 2017).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan, 2015), (Inapty & Martiningsih, 2016), (Animah, 2021) yang menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

2.3.2 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Penghargaan (Penghargaan) merupakan alat pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Penghargaan bertujuan membantu organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi usaha dan prestasi karyawan dalam kinerja, semakin tinggi pula penghargaan yang diberikan perusahaan (Rumapea et al., 2018).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rumapea et al., 2018), (Afriantoni & Erwati, 2019), (Marpaung et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

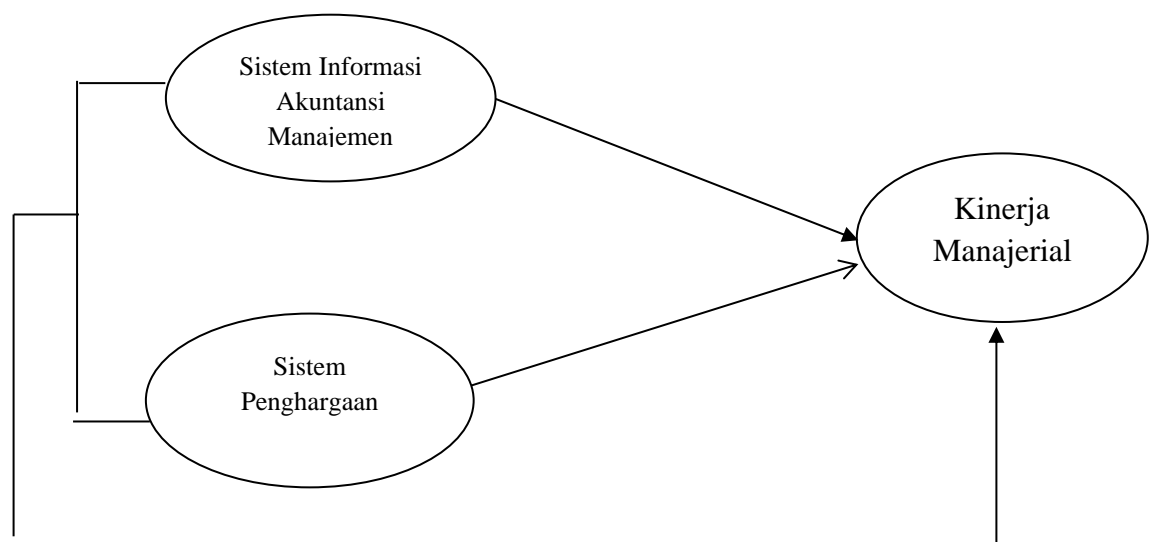
2.3.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Penghargaan Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah hasil secara periodic operasional suatu manajer berdasarkan sasaran, standard kriteria yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh kinerja manajerial yang baik diperlukan indikator yaitu perencanaan, investigasi,

koordinasi, evaluasi, supervise dan staffing. Suatu perusahaan yang didukung dengan (Nainggolan, 2015) .

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang baik dapat meningkatkan kinerja manajerial. SIAM merupakan sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna. Perusahaan mendesain sistem informasi akuntansi manajemen untuk membantu organisasi melalui para manajer dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengambilan keputusan (Amalia et al., 2019)

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji.

Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015). Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV
2. Ada pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV
3. Ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Penghargaan Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian di mana pemaknaan fenomena atau variabel yang diteliti didasarkan kepada ukuran-ukuran kuantitatif variabel seperti angket, tes dan pengamatan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis meneliti menggunakan Variabel dependen yakni Kinerja Manajerial sebagai (Y) dan variabel independen, yaitu Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebagai (X1) dan Sistem Penghargaan sebagai (X2).

Tabel 3.1.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk memproses data dan transaksi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan	1. Ekstensi luas (Broad Scope) 2. Ketepatan Waktu (Tepat waktu) 3. Agregasi (pengumpulan) 4. Integrasi (Integrasi)	Likert
Sistem Penghargaan (X2)	Penghargaan berbasis kinerja mendorong personel untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi (Marpaung et al., 2022)	1. Tingkat Bayaran 2. Struktr Pembayaran 3. Metode Pembayaran 4. Penetuan Bayaran 5. Kontrol Pembayaran	
Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Supervisi 6. Staffing	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023																													
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September									
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■																										
2.	Pengajuan Judul							■																							
3.	Penyusunan Proposal											■	■	■	■																
4.	Seminar Proposal																														
5	Riset																														
6	Pengolahan Data																														
7	Sidang Skripsi																														

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212 yang berjumlah 323 orang.

Tabel 3.3.

Jumlah Populasi PT.PN IV Medan

No	Bagian	Karyawan		
		Pimpinan	Pelaksana	Total
1	Sekretariat Perusahaan	18	43	61
2	Satuan Pengawasan Intern	17	3	20
3	Perencanaan dan Substainability	13	5	18
4	Tanaman	17	23	40
5	Teknik dan Pengolahan	21	22	43
6	Keuangan dan Akuntansi	17	17	34
7	SDM	14	9	23
8	Pengadaan dan Umum	14	43	57
9	Optimalisasi Anak Perusahaan dan Aset	17	10	27
Jumlah		148	175	323

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Dalam penelitian ini penulis

mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2019) Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan. sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan Berganda. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{323}{1 + 323 \times 0,1^2} = 76,359 = 77$ Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang karyawan PT.Perkebunan IV Medan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah Pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT.Perkebunan IV Medan

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-

indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan

estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, , nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan

(*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai Rsquare, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta

hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Manajerial (Y), 8 pernyataan untuk Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1), dan 10 pernyataan untuk Sistem Penghargaan (X2). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 77 orang responden karyawan PT.Perkebunan IV Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	52	67.53 %
2	Perempuan	25	32.47 %
TOTAL		77	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 52 (67,53%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 25 (32,47%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan PT.Perkebunan IV Medan .

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	26	33.77 %
2	31 – 40 Tahun	23	29.87 %
3	41 - 50 Tahun	19	24.68 %
4	51 - 60 Tahun	9	11.69 %
TOTAL		77	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 26 orang (33,77 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 23 orang (29,87 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 19 orang (24,68 %) dan berumur 51- 60 tahun yaitu sebanyak 9 orang (11,69 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 21 sampai 30 tahun pada karyawan PT.Perkebunan IV Medan .

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	9	11.69 %
2	S1	51	66.23 %
3	S2	17	22.08 %
4	S3	0	0 %
TOTAL		77	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 9 orang (11,69 %), pendidikan S1 sebanyak 51 orang (66,23%), dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 17 orang (22,08 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada karyawan PT.Perkebunan IV Medan .

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	22	28.57 %
2	11 - 20 Tahun	29	37.66 %
3	> 20 Tahun	26	33.77 %
TOTAL		77	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 22 orang (28,57 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 29 orang (37,66 %), dan lama bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 26 orang (33,77 %) Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu dari 10 hingga 20 tahun pada karyawan PT.Perkebunan IV Medan .

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kinerja Manajerial (Y), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) dan Sistem Penghargaan (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban

setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT.Perkebunan IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Manajerial sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Manajerial (Y)

No	Jawaban Kinerja Manajerial (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	50.65	17	22.08	17	22.08	3	3.9	1	1.30	77	100
2	30	38.96	30	38.96	13	16.88	3	3.9	1	1.30	77	100
3	32	41.56	26	33.77	14	18.18	4	5.19	1	1.30	77	100
4	36	46.75	23	29.87	14	18.18	3	3.9	1	1.30	77	100
5	42	54.55	20	25.97	11	14.29	3	3.9	1	1.30	77	100
6	32	41.56	22	28.57	19	24.68	3	3.9	1	1.30	77	100
7	31	40.26	27	35.06	14	18.18	4	5.19	1	1.30	77	100
8	34	44.16	23	29.87	16	20.78	3	3.9	1	1.30	77	100
9	29	37.66	32	41.56	12	15.58	3	3.9	1	1.30	77	100
10	34	44.16	22	28.57	15	19.48	4	5.19	2	2.60	77	100
11	30	38.96	31	40.26	12	15.58	3	3.9	1	1.30	77	100
12	31	40.26	28	36.36	14	18.18	3	3.9	1	1.30	77	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Manajerial adalah:

1. Jawaban responden Pihak manajerial berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran dan penyusunan program, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (50.65%).

2. Jawaban responden Kinerja Saya dalam menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (39%).
3. Jawaban responden Saya berperan dalam pengumpulan dan penyiapan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (41.6%).
4. Jawaban responden Kinerja Saya dalam mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis pekerjaan., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (46.8%).
5. Jawaban responden Saya bersedia bekerjasama dengan bagian atau divisi lain untuk saling tukar informasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (54.6%).
6. Jawaban responden Kinerja Saya dalam tukar-menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (41.6%).
7. Jawaban responden Saya selalu melakukan penilaian serta mengukur hasil dari kinerja bawahan maupun karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (40.3%).
8. Jawaban responden Kinerja Saya dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan

hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (44.2%).

9. Jawaban responden Saya berperan dalam mengelola/mengatur pegawai pada unit/sub unit saya., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (41.6%).
10. Jawaban responden Kinerja Saya dalam mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (44.2%).
11. Jawaban responden Saya berperan dalam mewakili organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain diluar organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (39%).
12. Jawaban responden Kinerja Saya dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak, menghubungi pemasok, tawar-menawar dengan wakil penjualan, tawar-menawar secara kelompok, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (40.3%).

4.1.3.2 Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT.Perkebunan IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

No	Jawaban Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	45.45	15	19.48	18	23.38	8	10.39	1	1.30	77	100
2	34	44.16	21	27.27	13	16.88	8	10.39	1	1.30	77	100
3	38	49.35	21	27.27	12	15.58	5	6.49	1	1.30	77	100
4	41	53.25	18	23.38	12	15.58	5	6.49	1	1.30	77	100
5	31	40.26	27	35.06	13	16.88	5	6.49	1	1.30	77	100
6	31	40.26	27	35.06	13	16.88	5	6.49	1	1.30	77	100
7	33	42.86	26	33.77	12	15.58	5	6.49	1	1.30	77	100
8	31	40.26	28	36.36	12	15.58	5	6.49	1	1.30	77	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah:

1. Jawaban responden Perusahaan menyediakan informasi yang akurat bagi kegiatan seluruh karyawan departemen anda, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (45.45%).
2. Jawaban responden Perusahaan menyediakan informasi faktor-faktor eksternal perusahaan, seperti kondisi ekonomi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (44.16%).
3. Jawaban responden Perusahaan menyediakan informasi ekonomi dan non-ekonomi seperti selera nasabah, relasi serta ancaman pesaing, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (49.35%).
4. Jawaban responden Perusahaan menyediakan informasi yang lebih ringkas namun mencakup hal-hal penting, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (53.25%).

5. Jawaban responden Perusahaan menyediakan informasi yang berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada departemen anda, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (40.26%).
6. Jawaban responden Informasi dapat tersedia secara otomatis atau segera sesaat setelah informasi diproses., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (40.26%).
7. Jawaban responden Informasi mengenai dampak kegiatan departemen lain terhadap ringkasan laporan seperti laba, biaya dan pajak tidak tersedia untuk anda dan perusahaan secara keseluruhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (42.86%).
8. Jawaban responden Informasi disampaikan pada saya segera setelah pemrosesan diselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (40.26%).

4.1.3.4 Variabel Sistem Penghargaan (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT.Perkebunan IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Sistem Penghargaan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Sistem Penghargaan (X2)

No	Jawaban Sistem Penghargaan (X2)											
No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	41.56	28	36.36	13	16.88	3	3.9	1	1.30	77	100
2	35	45.45	25	32.47	13	16.88	3	3.9	1	1.30	77	100
3	32	41.56	25	32.47	16	20.78	3	3.9	1	1.30	77	100
4	30	38.96	26	33.77	18	23.38	2	2.6	1	1.30	77	100
5	28	36.36	29	37.66	16	20.78	3	3.9	1	1.30	77	100
6	30	38.96	25	32.47	18	23.38	3	3.9	1	1.30	77	100
7	29	37.66	24	31.17	19	24.68	4	5.19	1	1.30	77	100
8	28	36.36	28	36.36	18	23.38	2	2.6	1	1.30	77	100
9	27	35.06	32	41.56	15	19.48	2	2.6	1	1.30	77	100
10	32	41.56	28	36.36	13	16.88	3	3.9	1	1.30	77	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Sistem Penghargaan adalah:

1. Jawaban responden Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan sistem penghargaan kepada pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (41,56%).
2. Jawaban responden sistem penghargaan yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (45,45%).
3. Jawaban responden sistem penghargaan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja, dapat membuat , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (41.56%).
4. Jawaban responden sistem penghargaan yang dilakukan sesuai dengan tanggal yang dijanjikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (38.96%).

5. Jawaban responden sistem penghargaan yang diterima karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (37.66%).
6. Jawaban responden Perusahaan memberikan sistem penghargaan yang membantu memenuhi kebutuhan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (38.96%).
7. Jawaban responden sistem penghargaan tidak pernah telat dari waktu yang ditentukan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (37.66%).
8. Jawaban responden sistem penghargaan yang di berikan utuh sepenuhnya tanpa ada potongan, mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 28 orang (36.36%)
9. Jawaban responden sistem penghargaan harus sering dilakukan pengawasan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 orang (41,56%).
10. Jawaban responden Pembayaran sistem penghargaan harus sesuai dengan yang di janjikan kepada karyawan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (41,56%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

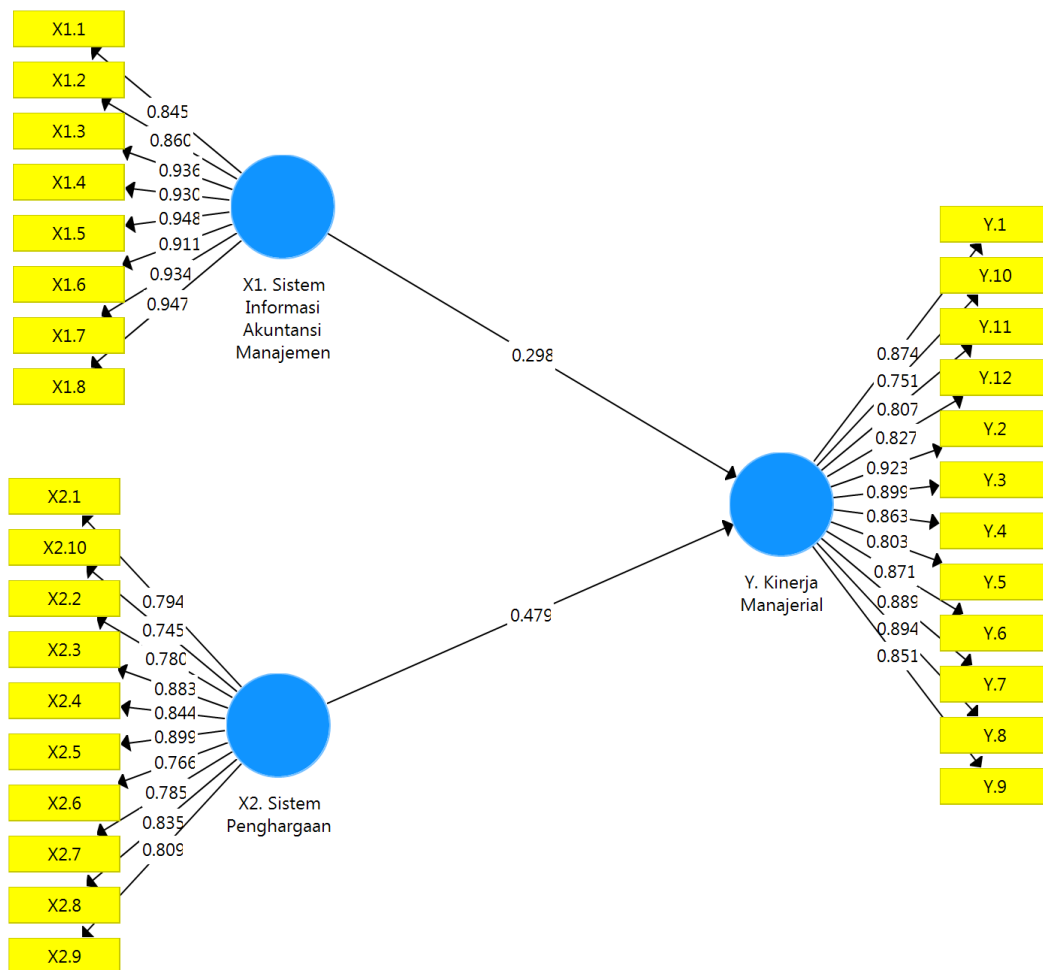
4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.8
Validitas Konvergen

	X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	X2. Sistem Penghargaan	Y. Kinerja Manajerial
X1.1	0.845		
X1.2	0.860		
X1.3	0.936		
X1.4	0.930		
X1.5	0.948		
X1.6	0.911		
X1.7	0.934		
X1.8	0.947		
X2.1		0.794	
X2.10		0.745	
X2.2		0.780	
X2.3		0.883	
X2.4		0.844	
X2.5		0.899	
X2.6		0.766	
X2.7		0.785	
X2.8		0.835	
X2.9		0.809	
Y.1			0.874
Y.10			0.751
Y.11			0.807
Y.12			0.827
Y.2			0.923
Y.3			0.899
Y.4			0.863
Y.5			0.803
Y.6			0.871
Y.7			0.889
Y.8			0.894
Y.9			0.851

Sumber : SEM PLS (2023)



Gambar 4.1 Validitas Konvergen

Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Sistem Penghargaan lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Sistem Penghargaan dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Manajerial lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Manajerial dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.9
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0.972	0.977	0.976	0.836
X2. Sistem Penghargaan	0.945	0.953	0.952	0.665
Y. Kinerja Manajerial	0.966	0.970	0.970	0.732

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,976 > 0,600$ maka variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah reliabel
2. Sistem Penghargaan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,952 > 0,600$ maka variabel Sistem Penghargaan adalah reliabel
3. Kinerja Manajerial memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,970 > 0,600$ maka variabel Kinerja Manajerial adalah reliabel

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai

Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.10
Validitas Diskriminan

	X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	X2. Sistem Penghargaan	Y. Kinerja Manajerial
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen			
X2. Sistem Penghargaan	0.233		
Y. Kinerja Manajerial	0.416	0.543	

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Sistem Penghargaan sebesar $0,233 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Kinerja Manajerial sebesar $0,416 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Sistem Penghargaan dengan Kinerja Manajerial sebesar $0,543 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) dinyatakan valid.

4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflation Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti

model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Kolinieritas

	X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	X2. Sistem Penghargaan	Y. Kinerja Manajerial
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen			1.063
X2. Sistem Penghargaan			1.063
Y. Kinerja Manajerial			

Sumber : SEM PLS (2023)

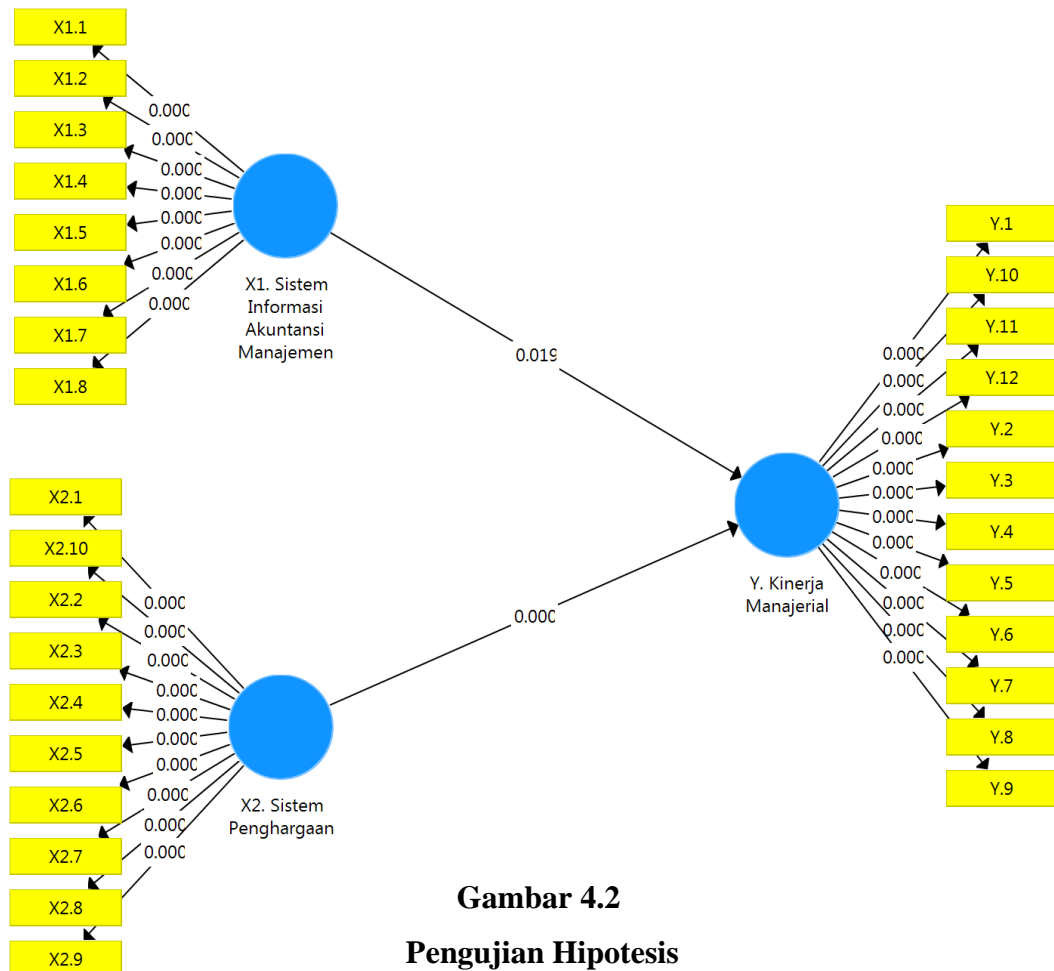
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Kinerja Manajerial adalah $1,063 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Sistem Penghargaan dengan Kinerja Manajerial adalah $1,063 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.2
Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.

2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Y. Kinerja Manajerial	0.298	0.294	0.127	2.344	0.019
X2. Sistem Penghargaan -> Y. Kinerja Manajerial	0.479	0.486	0.109	4.384	0.000

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0.298 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,019 maka $0,019 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial
2. Pengaruh langsung Sistem Penghargaan terhadap variabel Kinerja Manajerial mempunyai koefisien jalur sebesar 0,479 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial .

4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Manajerial	0.388	0.372

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemendan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial adalah sebesar 0,388 artinya besaran pengaruh 38,8%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang sedang .

4.1.7. F Square

Pengukuran F-Square atau F^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran F^2 (f-square) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu

dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Ghozali & Latan, 2015).

Kriteria F-Square menurut (Ghozali & Latan, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan
3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15
F Square

	X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	X2. Sistem Penghargaan	Y. Kinerja Manajerial
X1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen			0.137
X2. Sistem Penghargaan			0.353
Y. Kinerja Manajerial			

Sumber : SEM PLS (2023)

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut: Variabel Penerapan Akuntansi Sektor Publik terhadap Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai $F^2 = 0,137$, dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai $F^2 = 0,353$ maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial .

Hasil penelitian ini menyatakan dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada karyawan PT.Perkebunan IV Medan .

Sistem akuntansi manajemen adalah Sistem yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu manajemen”. Sistem akuntansi manajemen didesain oleh perusahaan untuk membantu organisasi yang bersangkutan melalui para manajernya, yaitu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengambilan keputusan (Hadiyat, 2020)

Kinerja manajerial adalah hasil secara periodic operasional suatu manajer berdasarkan sasaran, standard kriteria yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh kinerja manajerial yang baik diperlukan indikator yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervise dan staffing. Suatu perusahaan yang didukung dengan. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang baik dapat meningkatkan kinerja manajerial. SIAM merupakan sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna. Perusahaan mendesain sistem informasi akuntansi manajemen untuk membantu organisasi melalui para manajer dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengambilan keputusan (Ramadani et al., 2023)..

Sistem informasi akuntansi yang handal juga mempengaruhi kinerja manajerial. Karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya untuk mengambil keputusan dan menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mendukung kegiatan operasi dan juga hal mengembangkan perusahaan (Hanum, 2014). Manajer merupakan seseorang yang menggunakan wewenang untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja manajer yang tinggi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi pula. Untuk itu, merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk memiliki manajer yang produktif dan inovatif agar dapat melihat dan menggunakan peluang dengan baik, mengidentifikasi permasalahan dengan tepat. Selain itu, dalam meningkatkan kinerjanya, manajer melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan (Paramitha & Mulyadi, 2017).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan, 2015), (Inapty & Martiningsih, 2016), (Animah, 2021) yang menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

2.2.2. Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian ini menyatakan Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada karyawan PT.Perkebunan IV Medan

Penghargaan (Penghargaan) merupakan alat pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Penghargaan bertujuan membantu organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan efisiensi kinerja

karyawan . Sehingga semakin tinggi usaha dan prestasi karyawan dalam kinerja, semakin tinggi pula penghargaan yang diberikan perusahaan (Rumapea et al., 2018).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rumapea et al., 2018), (Afriantoni & Erwati, 2019), (Marpaung et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.
2. Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Agar Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan lebih memberikan penghargaan yang jelas pada tiap karyawan
2. Kinerja Manajerial agar lebih ditingkatkan sehingga hasil kerja memuaskan
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi 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), 83–95.
- Alpi, M. F., & Donggoran, F. R. (2022). Kinerja Manajerial: Peranan Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi? *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 401–417.
- Amalia, K., Astuty, W., & Sari, E. N. (2019). The Influence Characteristics Of Management Accounting Information System On Managerial Performance In Stars Hotels In Medan City. *The 1st Multi-Disciplinary International Conference University Of Asahan2019*, 647–659.
- Animah, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 155–171.
- Animah, A., Suryantara, A. B., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 155–171.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Aritonang, E. A., Sari, E. N., & Astuty, W. (2021). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variable Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1763–1779.
- Evelyne, E., & Juniarti, J. (2003). Hubungan Karakteristik Informasi yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan-perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 110–122.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Febrianti, R., & Fitri, Y. (2019). 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*, 4(3), 456–470.
- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen

- Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1–13.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Hadiyat, Y. R. (2020). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 12(1), 37–42.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2019). *Managerial Accounting*. South-Western.
- Hanum, Z. (2014). Pengaruh Persepsi Pengusaha Kecil Atas Informasi Akuntansi Keuangan Terhadap Keberhasilan Perusahaan (Survei Pada Usaha-Usaha Kecil Di Kota Medan). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13(2), 217–250.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Inapty, M. A. F. B. A., & Martiningsih, R. S. P. (2016). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Kompetensi Aparatur Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating (Studi Eempiris Pada SKPD di Pemprov NTB). *Akuntabilitas*, 9(1), 27–42.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta. Erlangga.
- Jeyaraj, A. (2020). Delone & Mclean Models Of Information System Success: Critical Meta-Review And Research Directions. *International Journal of Information Management*, 54(1), 102–139.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kontesa, D. (2021). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandar Lampung. *Jurnal Pusdansi*, 1(2), 1–12.
- Lubis, H. Z., & Syafira, A. (2021). Determinan Karakteristik Sistem Informasi

- Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 850–861.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardia, M., Tanjung, R., Karim, A., Ismail, M., Wagiu, E. B., Sudarmanto, E., Supitriyani, S., Sihotang, J. I., Martina, S., & Damanik, E. O. P. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi Dan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Marpaung, S. R. N., Hizazi, A., & Wiralestari, W. (2022). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Jambi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(1), 137–148.
- Mawaddah, R., & Jumaidi, L. T. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Budget Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Koperasi Syariah Di Pulau Lombok. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 1(3), 117–140.
- Missah, L. N., Ilat, V., & Tirayoh, V. Z. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bank Sulutgo. *Indonesia Accounting Journal*, 1(2), 39–44.
- Muliani, T., Rinaldo, J., & Ardiany, Y. (2021). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Pareso Jurnal*, 3(3), 665–682.
- Mulyana, Z. T., Christina, V., & Brahmana, S. S. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Universitas Widyatama). *Seminar Nasional Akuntansi Dan Bisnis Universitas Widyatama*, 1045–1052.
- Nainggolan, E. P. (2015). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Nainggolan, E. P. (2022). Community Tax Compliance During the Covid 19 Pandemic In Medan: Export Study. *International Journal Of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 34–38.
- Nainggolan, E. P., & Sari, R. A. (2018). Analisis Manajemen Modal Kerja Dalam Meningkatkan Profitabilitas Pada PT. Perkebunan NUSANTARA III (PERSERO). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 17(1), 33–45.
- Paramitha, N. M. A., & Mulyadi, M. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dan Pengambilan Keputusan

- Investasi Di PT. Bank Negara Indonesia (BNI) 46 Cabang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 2(2), 306–317.
- Parlindungan, P., Nainggolan, E. P., & Meidina, L. (2022). Analisis Sistem Pengendalian Intern Pendapatan LPP RRI Medan. *Bursa Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 56–64.
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189.
- Ramadani, A. D. E., Sari, E. N., & Gantino, R. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Value For Money Pada Pemerintahan Kota Medan. *Sintama: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 8–18.
- 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. *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 63–73.
- Sari, M., & Herawati, I. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 1–19.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supratinigrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 174–185.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Vita, N. T. C., Winarko, S. P., & Nurdiwaty, D. (2021). Determinasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada UD. Tunggul jaya. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 610–617.
- Widarsono, A. (2007). Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada perusahaan go-publik di Jawa Barat). *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 2(2), 288–299.
- 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–

- Zamzami, F., Nusa, N. D., & Faiz, I. A. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*. Ugm Press.
- 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), 83–95.
- Alpi, M. F., & Donggoran, F. R. (2022). Kinerja Manajerial: Peranan Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi? *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 401–417.
- Amalia, K., Astuty, W., & Sari, E. N. (2019). The Influence Characteristics Of Management Accounting Information System On Managerial Performance In Stars Hotels In Medan City. *The 1st Multi-Disciplinary International Conference University Of Asahan2019*, 647–659.
- Animah, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 155–171.
- Animah, A., Suryantara, A. B., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 155–171.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Aritonang, E. A., Sari, E. N., & Astuty, W. (2021). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Variable Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1763–1779.
- Evelyne, E., & Juniarti, J. (2003). Hubungan Karakteristik Informasi yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan-perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 110–122.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Febrianti, R., & Fitri, Y. (2019). 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*, 4(3), 456–470.

- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1–13.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Hadiyat, Y. R. (2020). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 12(1), 37–42.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2019). *Managerial Accounting*. South-Western.
- Hanum, Z. (2014). Pengaruh Persepsi Pengusaha Kecil Atas Informasi Akuntansi Keuangan Terhadap Keberhasilan Perusahaan (Survei Pada Usaha-Usaha Kecil Di Kota Medan). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13(2), 217–250.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Inapty, M. A. F. B. A., & Martiningsih, R. S. P. (2016). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Kompetensi Aparatur Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating (Studi Eempiris Pada SKPD di Pemprov NTB). *Akuntabilitas*, 9(1), 27–42.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. *Jakarta. Erlangga*.
- Jeyaraj, A. (2020). Delone & Mclean Models Of Information System Success: Critical Meta-Review And Research Directions. *International Journal of Information Management*, 54(1), 102–139.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kontesa, D. (2021). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandar Lampung. *Jurnal PUSDANSI*, 1(2), 1–12.

- Lubis, H. Z., & Syafira, A. (2021). Determinan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 850–861.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardia, M., Tanjung, R., Karim, A., Ismail, M., Wagiu, E. B., Sudarmanto, E., Supitriyani, S., Sihotang, J. I., Martina, S., & Damanik, E. O. P. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi Dan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Marpaung, S. R. N., Hizazi, A., & Wiralestari, W. (2022). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Jambi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(1), 137–148.
- Mawaddah, R., & Jumaidi, L. T. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Budget Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Koperasi Syariah Di Pulau Lombok. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 1(3), 117–140.
- Missah, L. N., Ilat, V., & Tirayoh, V. Z. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bank Sulutgo. *Indonesia Accounting Journal*, 1(2), 39–44.
- Muliani, T., Rinaldo, J., & Ardiany, Y. (2021). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Pareso Jurnal*, 3(3), 665–682.
- Mulyana, Z. T., Christina, V., & Brahmana, S. S. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Universitas Widyatama). *Seminar Nasional Akuntansi Dan Bisnis Universitas Widyatama*, 1045–1052.
- Nainggolan, E. P. (2015). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Nainggolan, E. P. (2022). Community Tax Compliance During the Covid 19 Pandemic In Medan: Export Study. *International Journal Of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 34–38.
- Nainggolan, E. P., & Sari, R. A. (2018). Analisis Manajemen Modal Kerja Dalam Meningkatkan Profitabilitas Pada PT. Perkebunan NUSANTARA III (PERSERO). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 17(1), 33–45.
- Paramitha, N. M. A., & Mulyadi, M. (2017). Pengaruh Sistem Informasi

- Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dan Pengambilan Keputusan Investasi Di PT. Bank Negara Indonesia (BNI) 46 Cabang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 2(2), 306–317.
- Parlindungan, P., Nainggolan, E. P., & Meidina, L. (2022). Analisis Sistem Pengendalian Intern Pendapatan LPP RRI Medan. *Bursa Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 56–64.
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189.
- Ramadani, A. D. E., Sari, E. N., & Gantino, R. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Value For Money Pada Pemerintahan Kota Medan. *Sintama: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 8–18.
- 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. *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 63–73.
- Sari, M., & Herawati, I. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 1–19.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supratinigrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 174–185.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Vita, N. T. C., Winarko, S. P., & Nurdiwaty, D. (2021). Determinasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada UD. Tunggal jaya. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 610–617.
- Widarsono, A. (2007). Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada perusahaan go-publik di Jawa Barat). *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 2(2), 288–299.
- 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.

Zamzami, F., Nusa, N. D., & Faiz, I. A. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*. Ugm Press.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN
SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV**

Kepada Yth. Bapak / Ibu

**Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV
Di Tempat**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Angga Aulia Rachman (1905170173) mahasiswa Program Studi Akuntansi S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Angga Aulia Rachman

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun >20 Tahun

1. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Broadscope						
1	Perusahaan menyediakan informasi yang akurat bagi kegiatan seluruh karyawan departemen anda.					
2	Perusahaan menyediakan informasi faktor-faktor eksternal perusahaan, seperti kondisi ekonomi					
Agregastion						
3	Perusahaan menyediakan informasi ekonomi dan non-ekonomi seperti selera nasabah, relasi serta ancaman pesaing..					
4	Perusahaan menyediakan informasi yang lebih ringkas namun mencakup hal-hal penting					
Integration						
5	Perusahaan menyediakan informasi yang berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada departemen anda.					
6	Informasi dapat tersedia secara otomatis atau segera sesaat setelah informasi diproses.					
Timeliness						
7	Informasi mengenai dampak kegiatan departemen lain terhadap ringkasan laporan seperti laba, biaya dan pajak tidak tersedia untuk anda dan perusahaan secara keseluruhan.					
8	Informasi disampaikan pada saya segera setelah pemrosesan diselesaikan					

2. Sistem Penghargaan (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat bayaran						
1	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan sistem penghargaan secara adil kepada pegawai					

2	sistem penghargaan yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya					
Struktur Pembayaran						
3	sistem penghargaan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja					
4	sistem penghargaan yang dilakukan sesuai dengan tanggal yang dijanjikan					
Metode Pembayaran						
5	Ada sistem penghargaan yang diterima karyawan berupa uang tunai					
6	Perusahaan memberikan sistem penghargaan yang membantu memenuhi kebutuhan					
Penentuan bayaran						
7	Sistem penghargaan tidak pernah telat dari waktu yang ditentukan					
8	sistem penghargaan yang di berikan utuh sepenuhnya tanpa ada potongan					
Kontrol Pembayaran						
9	sistem penghargaan harus sering dilakukan pengawasan					
10	Pembayaran sistem penghargaan harus sesuai dengan yang di janjikan kepada karyawan					

3. KINERJA MANAJERIAL (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Perencanaan						
1	Pihak manajerial berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran dan penyusunan program					
2	Kinerja Saya dalam menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman.					
Investigasi						
3	Saya berperan dalam pengumpulan dan penyiapan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan.					

4	Kinerja Saya dalam mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis pekerjaan.					
Koordinasi						
5	Saya bersedia bekerjasama dengan bagian atau divisi lain untuk saling tukar informasi					
6	Kinerja Saya dalam tukar-menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain					
Evaluasi						
7	Saya selalu melakukan penilaian serta mengukur hasil dari kinerja bawahan maupun karyawan					
8	Kinerja Saya dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.					
Supervisi						
9	Saya berperan dalam mengelola/mengatur pegawai pada unit/sub unit saya.					
10	Kinerja Saya dalam mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai					
Staffing						
11	Saya berperan dalam mewakili organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain diluar organisasi					
12	Kinerja Saya dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak, menghubungi pemasok, tawar-menawar dengan wakil penjualan, tawar-menawar secara kelompok					

TABULASI KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
A02	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	57
A03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A04	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	44
A05	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
A06	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
A07	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	52
A08	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	53
A09	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	51
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A13	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	3	3	42
A14	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	52
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	52
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
A17	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	46
A18	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	50
A19	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	47
A20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	42
A21	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	48
A22	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	56
A23	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
A25	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	50
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
A27	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	45
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
A29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A30	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	44
A31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
A33	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	46
A34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
A35	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	46
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A38	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	38
A39	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	52

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A02	4	4	4	5	4	4	4	4	33
A03	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A04	5	4	5	4	4	5	5	4	36
A05	4	4	4	5	4	4	4	4	33
A06	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A07	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A08	3	4	5	5	4	3	3	4	31
A09	4	4	5	5	5	4	4	4	35
A10	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A13	5	5	4	5	4	4	5	4	36
A14	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A15	5	5	5	5	4	4	4	4	36
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A18	3	4	4	4	4	4	4	4	31
A19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A23	3	5	5	5	5	5	5	5	38
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A25	3	5	5	5	5	5	4	5	37
A26	5	5	5	4	5	5	5	5	39
A27	3	5	5	5	5	5	5	5	38
A28	3	4	4	4	4	4	4	3	30
A29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A30	3	3	3	3	3	4	4	4	27
A31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
A33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A35	5	4	4	5	5	5	5	4	37
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A39	4	3	5	5	5	4	4	5	35
A40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A42	5	5	5	5	4	4	4	5	37

A43	5	5	5	5	5	3	5	5	38
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A45	5	4	4	5	4	4	4	5	35
A46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A49	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A51	4	4	3	4	4	4	5	4	32
A52	3	2	5	4	3	4	5	4	30
A53	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A54	3	2	5	5	5	4	4	4	32
A55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A56	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A57	5	5	5	5	5	4	4	4	37
A58	2	3	3	3	3	3	3	3	23
A59	4	4	5	5	5	3	3	3	32
A60	3	3	3	3	3	4	4	4	27
A61	5	4	4	4	4	5	5	5	36
A62	5	4	4	4	4	5	5	5	36
A63	5	2	4	4	4	5	5	5	34
A64	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A66	4	5	4	4	3	3	3	3	29
A67	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A68	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A69	4	3	4	4	4	5	4	4	32
A70	2	5	4	3	4	5	4	4	31
A71	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A72	2	5	5	5	4	4	4	4	33
A73	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A74	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A75	5	5	5	5	4	4	4	4	36
A76	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A77	3	3	3	3	3	3	3	3	24

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A04	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	42

A05	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	43
A06	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
A07	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	40
A08	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
A09	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	41
A10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
A11	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	36
A12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A13	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	38
A14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
A15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
A16	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
A17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A18	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
A19	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	37
A20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
A21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A22	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	36
A23	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	42
A24	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
A25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A27	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
A28	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	45
A29	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	42
A30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
A31	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
A32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
A33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
A34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A35	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	36
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A37	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	36
A38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
A39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
A40	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
A41	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	39
A42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
A43	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
A44	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	41
A45	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	36
A46	5	5	3	3	3	5	4	3	3	3	37
A47	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46

A48	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	40
A49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A50	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
A51	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A53	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	32
A54	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	43
A55	2	2	2	4	4	5	5	4	4	5	37
A56	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
A57	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	36
A58	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	30
A59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A60	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
A61	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A63	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
A64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
A69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A70	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
A71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A77	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35