

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGUKURAN
KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA PT. MASAJI TATANAN
KONTAINER INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

Nama : IQBAL TSAQIF DAFFA
NPM : 1805170158
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN

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



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

Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada hari Sabtu, 11 Februari 2023, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 10 Februari 2023, pukul 08.30, telah selesai dengan selamat mengadakan sidang mempertahankan dan mengesahkan skripsi.

MEMUTUSKAN

Nama : **ABDUL HAQIL GANTO**
NPM : **2205170158**
Program Studi : **AKUNTANSI**
Judul Skripsi : **PENYALAHAN MANAJEMEN KEPERAWATAN DAN PENGELOMPOKAN TERHADAP KINERJA MANAJEMEN PADA PT. MASAJI TATAANAN KONTAINER INDONESIA**
Dinyatakan : (A) *Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. **ZULIA HANUM, S.E., M.Si**)

(**M. FIRZA ALPI, S.E., M.Si**)

Pembimbing

(**REZKI ZURRIAH, S.E., M.Si**)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

(Assoc. Prof. Dr. **ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : IQBAL TSAQIF DAFFA
NPM : 1805170158
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
PENGUKURAN KINERJA, DAN SISTEM PENGHARGAAN
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. MASAJI
TATANAN KONTAINER INDONESIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 20 Februari 2023

Pembimbing Skripsi

(Rezki Zurriah, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(H. Januri, S.E., M.M., M.Si)



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Iqbal Tsaqif Daffa
N P M : 1805170158
Dosen Pembimbing : Rezki Zurriah.,S.E.,M.Si
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Hasil penelitian diperbaiki - Pembahasan ditambahkan peneksaannya	30 NOV '22	
Bab 5	- Penulisan dikoreksi lagi	10 NOV '22	
Daftar Pustaka	- Daftar pustaka dilengkapi	10 NOV '22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC!!!! Bimbingan skripsi selesai, siap untuk sidang meja hijau	1 DES '22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

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

Medan, 1 Desember 2022.....

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Rezki Zurriah.,SE.,M.Si)



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : IQBAL TSAQIF DAFFA
NPM : 1805170158
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan" adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bila mana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan inii, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Iqbal Tsaqif Daffa

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA MEDAN

Iqbal Tsaqif Daffa

Akuntansi

iqbaltsaqifdaffa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah manajer dan kepala bagian di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan pada tahun 2017-2021. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh sampel pada penelitian ini berjumlah 34 Orang. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data kuesioner atau angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian secara parsial Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, Pengukuran Kinerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, dan Sistem Penghargaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, serta Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.

Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS, PERFORMANCE MEASUREMENT AND REWARD SYSTEMS ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA MEDAN

Iqbal Tsaqif Daffa (1805170158)

Accounting

iqbaltsaqifdaffa@gmail.com

This study aims to determine the effect of Accounting Information Systems, Performance Measurement and Reward Systems on Managerial Performance at PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan. This research is an associative research with a quantitative research approach. The population in this study are managers and department heads at PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan in 2017-2021. The sampling technique in this study was to use a saturated sampling technique, so that the sample in this study was 34 people. This study used a questionnaire or questionnaire data collection technique. The data analysis technique in this study is Multiple Linear Regression Analysis, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, and Coefficient of Determination Test using the SPSS version 25 application. The results of the partial research on Accounting Information Systems have a positive and significant effect on Managerial Performance at PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, Performance Measurement partially has a negative and not significant effect on Managerial Performance at PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, and the Reward System has a negative and significant effect on Managerial Performance at PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, as well as Accounting Information Systems, Performance Measurement, and Reward Systems simultaneously have a positive and significant effect on Managerial Performance at PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.

Keywords: *Accounting Information System, Performance Measurement, Reward System.*

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya di hari akhir. Skripsi ini sangat dibutuhkan untuk salah satu kelengkapan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memiliki pengetahuan yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.**

Berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan penulis selanjutnya serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis ucapkan terima kasih atas dukungan kedua orang tua saya yaitu ayah **Puryadi, S.E.** dan ibu **Eka Dikawaty, S.E.**, adik saya **Naufal Shidqi Malik** dan **Al-Fathan Fauzan Azmi.**

Dengan menyelesaikan skripsi ini tak lepas penulis menerima banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan 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. Ibu **Rezki Zurriah, S.E., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal skripsi ini.

8. Pimpinan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
9. Kepada Sahabat saya yang sudah menemani saya selama 4 tahun ini yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
10. Terima kasih kepada seluruh teman-teman yang telah menemani, membantu, mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta adanya masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, pihak yang membutuhkan, dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi.

Medan, 17 April 2023

Penulis

Iqbal Tsaqif Daffa
NPM: 1805170158

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Masalah.....	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Manajerial	11
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi.....	15
2.1.3 Sistem Pengukuran Kinerja.....	20
2.1.4 Sistem Penghargaan	23
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial.....	28
2.3.2 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial	29
2.3.3 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial.....	30
2.3.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial.....	31
2.4 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	33
3.2.1 Kinerja Manajerial (Y).....	33
3.2.2 Sistem Informasi Akuntansi (X1)	34
3.2.3 Pengukuran Kinerja (X2)	34
3.2.4 Sistem Penghargaan (X3).....	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36

3.3.1. Tempat Penelitian	36
3.3.2. Waktu Penelitian	36
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1. Populasi	37
3.4.2. Sampel	37
3.5 Jenis dan Sumber Data	38
3.5.1 Jenis Data	38
3.5.2 Sumber Data	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data	38
3.7. Teknik Analisis Data	42
3.7.2.1. Statistik Deskriptif	43
3.7.2.2. Uji Asumsi Klasik	43
3.7.2.3. Regresi Linier Berganda	45
3.7.2.4 Uji Hipotesis Penelitian	46
 BAB IV	 49
 HASIL PENELITIAN	 49
4.1. Deskripsi Data	49
4.1.1. Identitas Responden	49
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian	51
4.2 Analisis Data	59
4.2.1 Statistik Deskriptif	59
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	60
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.3 Uji Hipotesis	68
4.3.1 Uji Parsial (Uji t)	68
4.3.2 Uji Simultan (Uji F)	70
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)	71
4.4 Pembahasan	71
4.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial	71
4.4.2 Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial	73
4.4.3 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial	74
4.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial	76
 BAB V	 76
 KESIMPULAN DAN SARAN	 76

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laba Bersih Perusahaan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	36
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.3 Skala Likert.....	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1).....	41
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengukuran Kinerja (X2).....	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Penghargaan (X3).....	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial (Y).....	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	51
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Sistem Informasi Akuntansi.....	53
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Pengukuran Kinerja.....	55
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Sistem Penghargaan.....	56
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja Manajerial.....	59
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik (Uji t).....	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji r).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	63
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perekonomian global saat ini persaingan bisnis mengalami peningkatan, sehingga mendorong perusahaan-perusahaan untuk terus melakukan inovasi serta penyesuaian dalam perusahaannya agar mampu bersaing dengan pesaing-pesaing bisnis lainnya. Dengan adanya hal tersebut perusahaan harus dapat berorientasi dalam fungsi pelayanan yang efektif dan efisien, serta meningkatkan kemampuan operasional maupun manajerial.

Untuk meningkatkan keunggulan daya saing perusahaan, hal yang harus dicapai adalah meningkatkan kinerja manajerial. Kinerja manajerial adalah hasil kinerja dari kegiatan manajerial meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, laporan pertanggungjawaban, dan pembinaan. Menurut Afriantoni & Erwati, (2018) kinerja manajerial merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Dalam sebuah organisasi, kinerja manajerial merupakan suatu hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan kinerja manajerial yang baik dapat menjadi tolak ukur keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan.

Meningkatkan kinerja manajerial bukan menjadi salah satu hal yang mudah karena meningkatkan kinerja manajerial harus sesuai dengan strategi dan tujuan perusahaan serta bergantung pada sumber daya manusia yang mampu menguasai

proses manajerial. Adapun faktor pendukung yang dapat membantu meningkatkan kinerja manajerial perusahaan yaitu sistem informasi akuntansi, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan.

Sistem informasi akuntansi merupakan salah satu jenis sistem yang diperlukan oleh perusahaan dalam menangani kegiatan operasional sehari-hari untuk menghasilkan informasi-informasi akuntansi yang diperlukan oleh manajemen dan pihak-pihak terkait lainnya sehubungan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan-kebijakan lainnya (Hama, 2021). Dalam dunia bisnis, informasi menjadi sebuah alat yang berperan penting bagi manajemen dalam menggerakkan kegiatan organisasi. Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi keuangan dan non keuangan kepada manajer dan karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya informasi akuntansi manajemen, manajemen dapat mengambil keputusan secara efektif dan mengurangi risiko dalam memilih keputusan alternatif.

Selain Sistem Informasi akuntansi, Sistem pengukuran kinerja juga memberikan peranan penting dalam peningkatan kinerja manajerial, karena untuk mengetahui keputusan yang akan dilakukan dalam meningkatkan kinerja. Sistem pengukuran merupakan penentuan secara periodik, efektifitas, operasional organisasi, dan personelnnya, berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Purba, 2017). Sistem pengukuran kinerja berfungsi sebagai informasi untuk mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi menentukan tindakan yang perlu dilakukan sehingga dapat melakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Pengukuran kinerja pada perusahaan umumnya hanya dilihat dari segi

keuangan saja, akan tetapi dari segi non-keuangan juga tidak kalah pentingnya sebagai pendukung dan pelengkap informasi yang dibutuhkan manajer. Menurut (Juwita, 2013) laporan keuangan merupakan informasi yang sangat bermanfaat bagi penggunanya, untuk menghasilkan informasi yang berkualitas baik sebuah organisasi harus mempunyai sistem informasi yang baik agar dapat menjadi acuan manajemen dalam mengambil keputusan. Pengukuran kinerja memberikan mekanisme yang penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menjelaskan standar-standar kinerja serta dapat memotivasi kinerja dimasa yang akan datang. Pengukuran kinerja juga sebagai acuan para manajer dalam memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sistem penghargaan atau sistem *reward* merupakan sebuah penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada individu atas hasil kerjanya yang baik. Menurut Saqrawi, (2019) sistem penghargaan atau sistem *reward* merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sistem *reward* yang berbasis kinerja memberikan dua manfaat, yaitu memberi motivasi dan memberi informasi (Setyani, 2015). Dengan diterapkannya sistem penghargaan maka kualitas kinerja dari para karyawan akan semakin termotivasi dan semakin terpacu apabila diberi penghargaan yang layak atas hasil kerjanya.

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Samudera Indonesia Tbk yang bergerak di bidang depo

kontainer. Depo merupakan tempat penampungan kontainer dimana kegiatan utamanya adalah menerima, menyimpan, dan mengeluarkan kontainer yang kosong milik pelayaran maupun perusahaan leasing yang menjadi customer PT. MTKI. Selain menjalankan kegiatan depo kontainer, PT. MTKI juga menjalankan bisnis transportasi logistik, sewa unit kontainer, penjualan unit kontainer, perawatan dan perbaikan kontainer, serta melakukan pengiriman antar pulau. PT. MTKI memiliki 8 cabang perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia, diantaranya Jakarta (Pusat), Jambi, Lampung, Semarang, Surabaya, Medan, Palembang, dan Makassar. Dalam menjalankan aktifitas operasionalnya PT. MTKI Medan memiliki tingkatan manajer masing-masing mulai dari manajer lini pertama (*first line manager*), manajer tingkat menengah (*middle manager*), dan manajer puncak (*top manager*) yang memiliki tujuan untuk membawa dampak positif bagi perkembangan PT. MTKI Medan terutama dalam efektifitas pengelolaan bisnis guna meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan bisnis dan meningkatnya skala operasi perusahaan, PT. MTKI Medan mulai mengembangkan beberapa inovasi dalam meningkatkan efektifitas operasional dan pelayanannya salah satunya adalah menggunakan sistem informasi yaitu *Container Information System (COINS)*. Sistem informasi ini mampu memproses data, perencanaan sumber daya perusahaan, pengelolaan kegiatan operasional depo, pengelolaan aktifitas keuangan dan pengelolaan *customer*. Menurut Afriantoni & Erwati, (2019) sistem informasi akuntansi adalah informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) sebagai proses untuk memenuhi tujuan kinerja manajerial. Namun dalam pelaksanaannya terjadi permasalahan yaitu dalam

operasionalnya karyawan masih harus melakukan pengumpulan data dari semua transaksi yang kemudian akan diinput dalam sistem informasi, sehingga proses tersebut memerlukan waktu cukup lama dan rentan terjadi kesalahan.

Tabel 1.1
Laba Bersih PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan
(Dalam Milyar Rupiah)

Tahun	Laba Tahun Berjalan (Rp)
2017	12.263.078.-
2018	11.337.391,-
2019	24.487.668.-
2020	17.769.830.-
2021	19.881.973.-

Sumber: Internal PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan laba bersih yang dilihat dari lima tahun terakhir laporan keuangan perusahaan menunjukkan bahwa pada tahun 2018 mengalami penurunan 13% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2019 PT. MTKI Medan mampu menaikkan laba sebesar 28% hal ini dikarenakan adanya peningkatan aktifitas bongkar muat kontainer dan pengiriman kontainer serta kebijakan perusahaan melakukan bisnis penjualan kontainer jenis *portacamp*. Namun pada tahun 2020 laba perusahaan menurun dengan mencatatkan laba sebesar 20% penurunan yang signifikan ini terjadi karena menurunnya produktivitas operasional perusahaan dan rendahnya etos kerja pada tahun tersebut.

Kemudian di tahun berikutnya yaitu 2021 laba bersih perusahaan mengalami kenaikan namun tidak signifikan, ini disebabkan oleh kenaikan tarif kontainer untuk keperluan ekspor pada Pelabuhan-pelabuhan di seluruh Indonesia. Berdasarkan keterangan kementerian perdagangan, hal ini terjadi dikarenakan mekanisme pasar perang dagang Amerika dengan China pada pemulihan ekonomi

setelah pandemi sehingga biaya kargo perkapalan diseluruh dunia melonjak naik yang berdampak langsung pada pasar kontainer di indonesia.

Keadaan ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial pada PT. MTKI Medan mengalami fluktuasi kinerja dilihat dari laba bersih yang dicapai dalam 5 tahun terakhir. Berdasarkan observasi yang dilakukan periode pengukuran kinerja yang dilakukan manajer belum teratur sehingga perbaikan dan evaluasi dari hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya dapat berjalan. Pengukuran kinerja memberikan mekanisme penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu (Linda, 2017). Pada dasarnya perusahaan dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan untuk meninjau sejauhmana perkembangan kinerja perusahaan tersebut.

Selain sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan atau *reward* dalam perusahaan merupakan hal yang wajib dilakukan. PT. MTKI Medan memiliki 84 Karyawan termasuk dengan manajernya, setiap tahunnya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan maupun manajer atas hasil kinerja terbaiknya di perusahaan. Namun penghargaan yang diberikan kepada manajer atau karyawan belum bisa mencapai pemenuhan target yang efektif dan efisien di perusahaan. Pemberian penghargaan digunakan sebagai untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Banyak penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja

manajerial. Menurut hasil penelitian Siregar et al., (2018) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada hotel bintang empat di kota Medan. Hasil penelitian yang dilakukan Nainggolan, (2019) menyimpulkan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Socfindo Medan. I Made Narsa & Rani Dwi Yuniawati, (2003) dalam penelitiannya menyimpulkan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Fahrurazi & Suryani, (2020) mengungkapkan bahwa sistem penghargaan, *total quality management* (TQM) dan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial perusahaan. Hasil penelitian menurut Kumentas, (2013) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan *total quality management* (TQM) berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Atas dasar-dasar di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka identifikasi masalah yang akan ditulis adalah sebagai berikut:

1. Kurang meratanya informasi keuangan yang diberikan ke tiap divisi di perusahaan.
2. Proses akuntansi yang rentan terhadap kesalahan pengelolaan data menjadi informasi.

3. Periode pengukuran kinerja yang dilakukan belum teratur dan belum berjalan dengan baik.
4. Penghargaan yang diberikan kepada manajer atau karyawan tidak sebanding dengan hasil kerja yang dicapai dan belum bisa mencapai pemenuhan target yang efektif dan efisien.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terhindar dari pembahasan yang lebih luas, maka penulis membatasi masalah yang sesuai dengan identifikasi masalahnya, yaitu permasalahan mengenai sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan yang diukur untuk melihat dan mengetahui kinerja manajerial. Sedangkan perusahaan yang objek penelitian, penulis membatasi pada perusahaan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Atas dasar uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan?
- b. Apakah ada pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan?
- c. Apakah ada pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan?

- d. Apakah ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial perusahaan.

2) Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah yang serupa dan menjadikan penelitian ini sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja manajerial perusahaan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi dan informasi dalam melanjutkan atau memperdalam penelitian pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Manajerial

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan suatu pencapaian kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Secara umum kinerja manajerial merupakan sebuah pemaparan mengenai pencapaian dalam melaksanakan kegiatan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang sudah tersusun dalam rencana strategi organisasi. Pelaksanaan kegiatan yang dimaksud yaitu efektivitas operasional perusahaan dari segi manajerial maupun ekonomis.

Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktifitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan (Widarsono, 2007). Menurut Siregar et al., (2018) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dihasilkan dengan kemampuan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Riana & Rianty, (2019) dalam suatu perusahaan akan membagi manajer menjadi tiga golongan manajer yang berbeda, yaitu :

1. Manajer lini pertama (*first line manager*), Tingkatan paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional. Manajer pada level ini sering disebut dengan kepala atau pimpinan (*leader*), mandor (*foreman*) dan penyedia (*supervisor*).
2. Manajer tingkat menengah (*middle manager*) 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 (*top manager*). 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, dan sebagainya.

Menurut Kumentas, (2013) para manajer yang efektif harus memiliki tiga keahlian yaitu :

1. *Technical skill*, yaitu keahlian dan pengetahuan para manajer untuk suatu bidang pekerjaan atau ilmu. Misalnya seorang akuntan dikatakan memiliki keahlian teknis apabila mereka dapat menyusun laporan keuangan, melakukan analisis laporan keuangan atau melakukan audit.
2. *Human skill*, yaitu kemampuan yang oleh para manajer untuk dapat bekerja dengan baik bersama orang lain, baik sebagai perorangan maupun kelompok. Keahlian ini sangat penting karena manajer harus mengelola bawahannya dan bekerja sama dengan bawahannya untuk mencapai tujuan. Demikian pula para manajer harus mampu menjalin kerja sama dengan manajer lainnya dari departemen yang berbeda untuk mengejar tujuan perusahaan secara umum.

3. *Conceptual skill*, yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh manajer untuk mengkonseptualisasikan situasi yang abstrak dan kompleks. Dalam hal ini manajer harus dapat memandang organisasi secara keseluruhan dan memahami hubungan diantara unit-unit organisasi.

2.1.1.2 Pengukuran Kinerja Manajerial

Pengukuran kinerja manajerial yang diukur dengan menggunakan indikator Hernawan et al., (2014):

- a. Perencanaan, dalam arti kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur dan pemrograman.
- b. Investigasi, yaitu kemampuan mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan.
- c. Pengkoordinasian, yaitu kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain dan hubungan dengan manajer lain.
- d. Evaluasi, yaitu kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.
- e. Pengawasan (*supervise*), yaitu kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan

peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan.

- f. Pengaturan staf, yaitu kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja di bagian merekrut, mewawancarai, dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi pegawai
- g. Negosiasi, yaitu kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan, atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual, tawar-menawar secara berkelompok.
- h. Perwakilan, yaitu kemampuan dalam menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan.

2.1.1.3. Pentingnya Kinerja Manajerial

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sebagian besar tergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Pentingnya kinerja manajerial dinyatakan oleh Hernawan et al., (2014) :

- a. Memungkinkan tim manajemen yang bertanggung jawab mewujudkan kinerja manajerial dapat bekerja *in concert*.
- b. Memungkinkan setiap anggota tim melakukan alignment atas kinerja yang dihasilkan dengan kinerja anggota tim yang lain.

- c. Memungkinkan dilakukannya evaluasi terhadap konsistensi kinerja manajerial.
- d. Memungkinkan dilakukan evaluasi kekuatan dan kelemahan setiap kali lingkungan bisnis menuntut perubahan tertentu.

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Kata sistem berasal dari Bahasa Yunani "*Systema*" yang berarti kesatuan, yaitu keseluruhan dari suatu bagian-bagian yang mempunyai hubungan satu sama lain. Menurut Siregar et al., (2018) sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Menurut Afriantoni & Erwati, (2019) menjelaskan bahwa akuntansi manajemen adalah suatu kegiatan (proses) yang menghasilkan informasi keuangan bagi manajemen untuk mengambil keputusan ekonomi dalam melaksanakan fungsi manajemen.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen merupakan sistem yang mencatat serta melaporkan suatu kegiatan akuntansi yang bertujuan untuk menghasilkan informasi keuangan bagi manajemen sehingga menjadi sebuah keputusan dan menjadi salah satu syarat dalam pelaksanaan fungsi manajemen.

2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Dalam memenuhi kebutuhan informasi baik untuk kebutuhan pihak eksternal maupun pihak internal, sistem informasi harus didesain sedemikian rupa sehingga memenuhi fungsinya Rambe et al., (2021). Informasi manajemen adalah salah satu hasil dari sistem informasi akuntansi manajemen yang memiliki peran penting dalam memprediksi segala kemungkinan yang mungkin terjadi atas berbagai alternatif Tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan.

Sistem informasi akuntansi manajemen tidak terikat oleh suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari masukan, proses dan keluarannya. Kriteria tersebut fleksibel dan berdasarkan pada tujuan yang ingin dicapai manajemen. Tujuan umum sistem informasi akuntansi manajemen menurut Afriantoni & Erwati, (2019) adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan informasi yang digunakan dalam perhitungan harga pokok jasa, produk, dan tujuan lain yang diinginkan manajemen.
- b. Menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.
- c. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan, informasi akuntansi manajemen dapat membantu mengidentifikasi suatu masalah, dan mengevaluasi kinerja.

Sistem Informasi yang banyak digunakan menunjukkan keberhasilan sebuah sistem manajemen artinya pada saat jam atau waktunya penggunaan sistem informasi apabila penggunaannya sering maka itu dikatakan baik Rambe et al.,

(2021). Sistem umumnya terbagi dalam beberapa subsistem yang memiliki dan menjalankan fungsi khusus yang berguna dalam menopang sistem pusat. Menurut Handayani & Hariyati, (2014) Sistem Informasi Akuntansi memiliki lima komponen, yaitu:

1. Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.
2. Prosedur, baik manual maupun yang terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas organisasi
3. Data tentang proses-proses bisnis perusahaan
4. Software yang dipakai untuk memproses data perusahaan
5. Infrastruktur teknologi informasi, dimana termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan komunikasi jaringan (seperti internet, WAN, LAN).

Kemudian kelima komponen tersebut memungkinkan Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi penting dalam suatu perusahaan (Hama et al., 2021), yaitu:

- a. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipegaruhi oleh berbagai aktivitas tersebut, serta para pelaku yang terlibat di dalam berbagai aktivitas, yang bertujuan untuk manajemen, pegawai, dan pihak lain yang berkepentingan dapat meninjau ulang (*review*) aktivitas yang telah terjadi di dalam perusahaan
- b. Mengubah data menjadi informasi, baik informasi keuangan maupun non keuangan, sebagai dokumen utama ataupun pendukung yang berguna bagi

manajemen dalam membuat keputusan pada aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

- c. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan dengan bersifat akurat dan andal untuk digunakan.

2.1.2.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Indikator sistem informasi akuntansi manajemen menurut Handayani & Hariyati, (2014) adalah sebagai berikut :

- a. *Broad Scope* (Ruang Lingkup) Di dalam sistem informasi, broad scope mengacu kepada dimensi fokus, kuantifikasi, dan horison waktu. Sistem akuntansi manajemen memberikan informasi yang berfokus pada peristiwa-peristiwa dalam organisasi, yang dikuantifikasi dalam moneter dan yang berhubungan dengan data historis, lingkup sistem akuntansi manajemen yang luas memberikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan eksternal yang mungkin bersifat ekonomi seperti gross national product, total penjualan pasar, dan pangsa pasar suatu industri, atau juga bersifat non ekonomi seperti cita rasa konsumen, tindakan para pesaing dan perkembangan teknologi. lingkup sistem akuntansi manajemen yang luas mencakup ukuran non moneter terhadap karakteristik yang luas akan memberi estimasi tentang kemungkinan terjadi peristiwa dimasa yang akan datang didalam ukuran probabilitas.
- b. *Timeliness* (Tepat Waktu) Kemampuan para manajer untuk merespon secara cepat atas suatu peristiwa kemungkinan dipengaruhi oleh timeliness sistem akuntansi manajemen. Informasi yang timeliness meningkatkan fasilitas

sistem akuntansi manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara tepat terhadap keputusan yang telah dibuat. Jadi *timeliness* mencakup frekuensi pelaporan dan kecepatan pelaporan.

- c. *Aggregation* (Agregasi) Dimensi pengumpulan *aggregation* ini merupakan informasi menurut fungsi, periode waktu dan model keputusan. Informasi menurut fungsi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal yang berkaitan dengan hasil dari suatu keputusan yang dibuat oleh unit-unit lain seperti *discounted cash flow*, *analysis cost-volume-profit*, dan lain-lain. Informasi menurut periode waktu merupakan informasi yang memungkinkan manajer untuk menilai keputusan mereka dari waktu ke waktu misalnya bulanan, kuartalan, tahunan dan lain-lain. Informasi menurut keputusan merupakan model analitis informasi hasil akhir yang didasarkan pada area fungsional seperti produksi, pemasaran, administrasi, dan lain-lain.
- d. *Integration* (Integrasi) Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi. Karakteristik sistem akuntansi manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh interaksi segmen pada operasi seluruh sub unit organisasi.

Informasi yang terintegrasi dan sistem akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari sub unit dan antar sub unit. Informasi terintegrasi bermanfaat bagi manajer ketika mereka dihadapkan untuk melakukan *decision making* yang mungkin akan berpengaruh pada sub unit lainnya. Informasi ini juga menunjukkan sifat transparansi informasi dari masing-

masing manajer karena informasi mengenai dampak suatu kebijakan terhadap unit yang lainnya dicerminkan dalam informasi integrasi. Adanya informasi terintegrasi mengakibatkan para manajer untuk mempertimbangkan unsur integritas dalam melakukan evaluasi kinerja.

2.1.3 Sistem Pengukuran Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Pengukuran Kinerja

Sistem pengukuran kinerja adalah mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menentukan strategi perusahaan dan untuk mengetahui seberapa bagus kinerja yang dilakukan individu atau kelompok dalam rangka mencapai sasaran strategis (Kumentas, 2013).

Menurut Hernawan et al., (2014) sistem pengukuran kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi atau perusahaan. Pengukuran kinerja penting untuk dilakukan karena berperan dalam pengendalian, pengawasan, serta memberikan informasi dalam proses dan pengambilan keputusan manajer.

Berdasarkan definisi pengukuran kinerja menurut beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan sistem pengukuran kinerja adalah evaluasi secara periodik terhadap terhadap keefektifan kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar operasional yang telah ditetapkan agar berhasil

dalam menentukan rencana atau strategi perusahaan untuk mengetahui tingkat kinerja yang dilakukan kelompok dan individu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan timbal balik merupakan hal yang perlu dilakukan dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai tujuan perusahaan di masa mendatang sehingga perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan perusahaan. Sistem pengukuran kinerja akan bermanfaat bagi manajer apabila hasil pengukuran dapat menghasilkan timbal balik yang dapat membantu individu dan kelompok dalam usaha melakukan perbaikan kinerja mereka.

2.1.3.2 Karakteristik Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Riana & Rianty, (2019) tidak setiap sistem penilaian kinerja akan bebas sama sekali dari tantangan-tantangan legal. Walaupun demikian, sistem penilaian kinerja dapat memiliki karakteristik-karakteristik tertentu yang mungkin secara legal dapat dipertahankan. Karakteristik dari sistem pengukuran kinerja tersebut adalah:

- a. Kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan
- b. Pengharapan kinerja
- c. Fokus pada perilaku yang terobsesi
- d. Sensitivitas
- e. Standarisasi
- f. Sokongan manajemen atau karyawan
- g. Keandalan dan validitas
- h. Penilaian yang berbobot

- i. Komunikasi terbuka
- j. Kemampuserimaan (*acceptability*)

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Hernawan et al., (2014), peniaian kinerja dimanfaatkan perusahaan untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum. Hal ini dikarenakan motivasi adalah prakarsa dilaksanakannya suatu tindakan secara sadar dan bertujuan. Dari aspek perilaku, motivasi berkaitan dengan sesuatu yang mendorong orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja akan menghasilkan data yang dapat dipakai sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel. Agar dapat memotivasi personel, penghargaan yang diberikan kepada personel perlu didasarkan atas hasil penilaian kinerja personel.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personel dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel. Hal ini dikarenakan manajemen perusahaan tidak mengenal kekuatan dan kelemahan personel yang dimilikinya, sehingga sulit bagi manajemen untuk mengevaluasi dan memilih program pelatihan personel jika perusahaan mengadakan pelatihan bidang pemasaran bagi personel yang kuat dibidang pemasaran, namun lemah dibidang keuangan.

- d. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan. Hal ini dikarenakan untuk mendistribusi penghargaan, memerlukan data hasil penilaian kinerja personel, agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh personel yang menerima penghargaan. Pembagian penghargaan yang dipandang tidak adil menurut persepsi personel penerima maupun bukan penerima akan berakibat timbulnya perilaku yang tidak semestinya

2.1.4 Sistem Penghargaan

2.1.4.1 Pengertian Sistem Penghargaan

Penghargaan atau *reward* adalah sistem yang digunakan sebagai motivasi atau pendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan kualitas kerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Hanum et al., (2021) Prestasi kerja adalah kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Prestasi seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan peluang yang dapat dinilai dari hasil pekerjaannya. Menurut Hernawan et al., (2014) sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan perusahaan bukan tujuan personel secara individual dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja manajerial.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan adalah pemberian kompensasi kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial yang diterima karena jasa yang telah diberikan ke perusahaan.

Penghargaan atas kinerja karyawan didasari oleh informasi yang dihasilkan dari penilaian kinerja. Menurut I Made Narsa & Rani Dwi Yuniawati, (2003) mendiskripsikan bahwa kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok: upah gaji, dan kompensasi variabel: insentif dan bonus. Sedangkan dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, sistem penghargaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian sungguh-sungguh karena sistem penghargaan dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan, dengan demikian karyawan mempunyai kontribusi atau memberikan informasi yang bermanfaat untuk meningkatkan mutu seharusnya menerima penghargaan dari manajemen.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Penghargaan

Hernawan et al., (2014) mengelompokan penghargaan menjadi dua jenis yaitu :

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*), suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut
 - a. Gaji dan upah, Gaji ialah balas jasa dalam bentuk uang atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- b. Bonus/insentif adalah tambahan uang yang diterima diluar gaji/upah yang diberikan organisasi
 - c. Promosi, manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.
2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.
- a. Penyelesaian (*completion*), kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.
 - b. Pencapaian (*achievement*) pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
 - c. Otonomi (*autonomy*) sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

2.1.4.3 Manfaat Sistem Penghargaan

Reward menurut Afriantoni & Erwati, (2019) tujuan utama dari pemberian reward itu ialah menarik orang yang memiliki kualitas untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan yang ada, mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. mereka berikan terdapat dua macam manfaat, antara lain :

a. Memberikan Informasi

Penghargaan dapat menarik perhatian personel dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberikan penghargaan disbanding dengan hal yang lain.

b. Memberikan Motivasi

Penghargaan juga meningkatkan motivasi personel terhadap ukuran kinerja, sehingga personel dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

Berdasarkan uraian tersebut maka penghargaan dapat menarik minat karyawan dan memberi informasi kepada karyawan akan pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan yang lain. Penghargaan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja sehingga membantu karyawan bagaimana mengalokasi dan mengefisiensi waktu dan usaha mereka.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jurnal sebagai bahan referensi, berikut ini merupakan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Publikasi	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sigilipu, (2013)	Pengaruh Penerapan Infomasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial	Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial
2.	I Made Narsa & Rani Dwi Yuniawati, (2003)	Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management	<i>Total Quality Management</i> (TQM), Sistem Pengukuran	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Total Quality Management

		Dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial	Kinerja, Sistem Penghargaan	(TQM) dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
3.	Handayani & Hariyati, (2014)	Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen: Broad Scope, Timeliness, Aggregated, dan Integrated Terhadap Kinerja Manajerial UMKM	Broad Scope, Timeliness, Aggregated, Integrated	Berdasarkan hasil penelitian, variabel Broad Scope, Timeliness, Aggregated, dan Integrated berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
4.	Juwita, (2013)	Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Informasi Akuntansi	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
5.	(Paramitha & Mulyadi, 2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial dan Pengambilan Keputusan Investasi di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Denpasar.	Sistem Informasi Akuntansi, Pengambilan Keputusan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan investasi.
6.	Rumampea, (2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Estomih Medan	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan secara positif dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomih Medan.
7.	Rambe & Lubis, (2021)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	Kemampuan Teknik Personal, Pelatihan dan Pendidikan	Berdasarkan hasil penelitian, Kemampuan Teknik personal,

		Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan		pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu model yang menjelaskan hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah. Hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) yang dihubungkan secara teoritis melalui kerangka konseptual. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sistem informasi akuntansi manajemen, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja manajerial.

2.3.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja

Manajerial

Akuntansi manajemen menghasilkan informasi baik keuangan dan non keuangan yang nantinya akan digunakan oleh para pembuat keputusan seperti manajer dan disebarkan untuk karyawan organisasi (Afriantoni & Erwati, 2019). Oleh karena itu sistem informasi akuntansi menjadi sebuah sumber informasi yang penting dalam membantu manajer dalam mengendalikan kegiatannya dan menjadi salah satu syarat dalam menentukan keputusan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kualitas dan penerapan sistem informasi akuntansi manajemen maka semakin baik pula manajer dapat menentukan keputusan manajemen dan melakukan evaluasi kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heliani, (2019) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigilipu, (2013) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

2.3.2 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perumusan *strategic planning* suatu perusahaan (Kusmayadi, 2009). Pengukuran kinerja dilakukan untuk mencapai sasaran dengan menggunakan indikator pengukuran yang ditetapkan. Pengukuran kinerja bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan. Hasil dari pengukuran kinerja menjadi acuan para manajer untuk mengevaluasi kinerja serta sebagai apresiasi kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan, Sehingga jika pengukuran kinerja yang dilakukan manajer memberikan output yang berkualitas bagi evaluasi maka kinerja manajerial perusahaan menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Narsa & Rani Dwi Yuniawati, (2003) menemukan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Kumentas, (2013) menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

2.3.3 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Penerapan sistem penghargaan di perusahaan sangat penting dilakukan karena penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh perusahaan untuk membangkitkan motivasi dalam diri individu dalam kinerjanya demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Rumampea, (2018) tujuan utama dari penghargaan yaitu menarik orang yang memiliki kualitas untuk bergabung dengan perusahaan, Mempertahankan karyawan yang ada, mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi sesuai dengan tanggungjawabnya. Untuk memotivasi individu dalam menghasilkan kinerja yang terbaik perusahaan perlu mendesain sistem penghargaan yang mampu menumbuhkan semangat individu dalam menghasilkan kinerja yang baik di perusahaan, sehingga jika perusahaan menerapkan sistem penghargaan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan dan dapat memotivasi karyawan maka kinerja manajerial perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik.

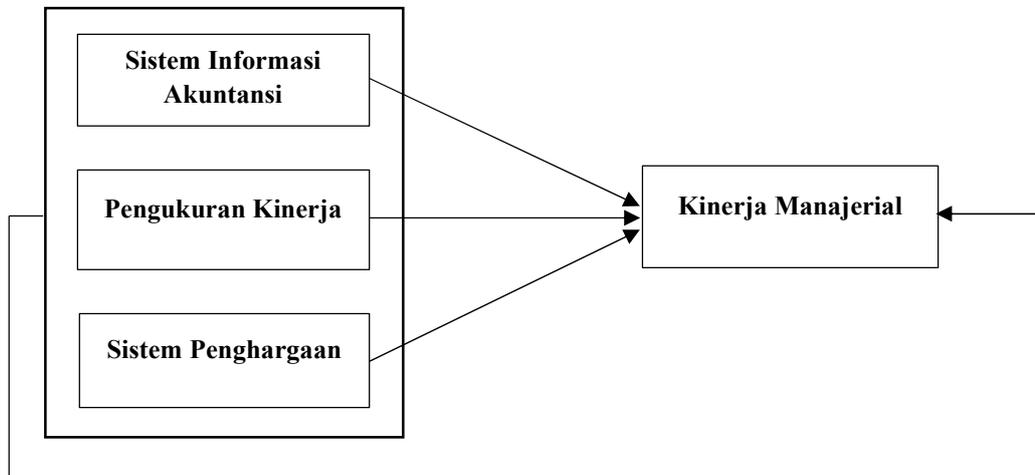
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Linda, (2017) mengemukakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun penelitian yang dilakukan oleh Meidiyana, (2014) menunjukkan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

2.3.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja manajerial yang baik dipengaruhi oleh 3 faktor penting yaitu sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan. Jika sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan, maka kinerja manajerial pada perusahaan tersebut menjadi lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rambe, (2021) menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Afriantoni & Erwati, (2019) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh pada kinerja manajerial pada perusahaan ritel modern di kota Jambi.

Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan sementara dari pernyataan yang ada dalam perumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan
2. Ada pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.
3. Ada pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.
4. Ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono, (2013) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan mempengaruhi Kinerja Manajerial.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur yang bertujuan untuk mengetahui seberapa pentingnya variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pengukuran Kinerja (X2), Sistem Penghargaan (X3). Yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Manajerial (Y).

3.2.1 Kinerja Manajerial (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja manajerial, variabel ini diberi simbol (Y). Kinerja manajerial adalah suatu pencapaian kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja manajerial terdiri dari 8 item pernyataan dari Azizah, (2020) indikator yang digunakan dalam penelitian ini

adalah perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervise, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan.

3.2.2 Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Sistem informasi akuntansi (X1) merupakan merupakan sistem yang mencatat serta melaporkan suatu kegiatan akuntansi yang bertujuan untuk menghasilkan informasi keuangan bagi manajemen sehingga menjadi sebuah keputusan dan menjadi salah satu syarat dalam pelaksanaan fungsi manajemen.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur sistem informasi akuntansi manajemen terdiri dari 4 item pernyataan yang diadopsi dari peneliti terdahulu Handayani & Hariyati, (2014) adalah Informasi *broadscope*, informasi *timeliness*, informasi *agregation*, informasi *integration*.

3.2.3 Pengukuran Kinerja (X2)

Pengukuran kinerja (X2) merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik terhadap keefektifan kerja dalam pelaksanaan operasional perusahaan, sehingga hasil pengukuran kinerja yang dilakukan menjadi sebuah timbal baik untuk melakukan perbaikan kerja dan juga dapat menjadi apresiasi bagi individu atau kelompok.

Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator sistem pengukuran kinerja. Alat ukur yang digunakan dalam pengukuran kinerja terdiri dari 6 item yang diadopsi dari Afriantoni & Erwati, (2019). Variabel diukur dengan pertanyaan dengan 4 jenis yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

3.2.4 Sistem Penghargaan (X3)

Sistem penghargaan merupakan suatu sistem yang digunakan sebagai motivasi kepada individu untuk meningkatkan kualitas kinerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Instrumen penelitian ini dibuat berdasarkan indikator-indikator sistem penghargaan. Variabel ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Rumampea, (2018) dengan indikator yaitu gaji, insentif, bonus, asuransi, fasilitas, tunjangan jabatan, promosi kenaikan jabatan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja manajerial adalah suatu pencapaian kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Supervise 6. Pemilihan staf 7. Negosiasi 8. Perwakilan 	Likert 1-5
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mencatat serta melaporkan suatu kegiatan akuntansi yang bertujuan untuk menghasilkan informasi keuangan bagi manajemen sehingga menjadi sebuah keputusan dan menjadi salah satu syarat dalam pelaksanaan fungsi manajemen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi <i>broadscope</i> 2. informasi <i>timeliness</i> 3. informasi <i>agregation</i> 4. informasi <i>integration</i> 	Likert 1-5
Pengukuran Kinerja (X2)	Pengukuran kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik terhadap keefektifan kerja dalam pelaksanaan operasional perusahaan, sehingga hasil pengukuran kinerja yang dilakukan menjadi sebuah timbal baik untuk melakukan perbaikan kerja dan juga dapat menjadi apresiasi bagi individu atau kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. perspektif keuangan 2. perspektif pelanggan 3. perspektif bisnis internal 4. perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. 	Likert 1-5

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, perbandingan, dan volume dalam bentuk angka-angka.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari penyebaran angket (kuesioner). Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan yang disebarkan kepada responden berupa angket yang sehubungan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada manajer dan kepala bagian PT. MTKI Medan . Kuesioner yang diberikan kepada responden berupa angket yang ditentukan dengan menggunakan skala likert. Menurut Ikhsan et al., (2018) skala likert merupakan metode untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.3 Skala Likert

Opsi Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3

Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya angket yang sudah diterima penguji akan diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas pertanyaan, yaitu:

a. Validitas Instrumen

Uji validitas adalah menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian, jika instrument valid atau benar maka hasil pengukuran kemungkinan benar (Juliandi et al., 2014). Item-item pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dengan teori sehingga menghasilkan instrument yang benar dan rasional.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Valid atau tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandingkan:

1. $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid
2. $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid

Penyebaran kuesioner untuk menguji validitas dilakukan pada 34 manajer dan kepala divisi pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Medan. Nilai r tabel dapat diperoleh melalui DF (degree of freedom) = $n-k$, dimana:

n = Jumlah responden

k = Merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel

Tabel 3.4

Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No Butir	R hitung	R tabel	Status
1	0,518	0,433	Valid
2	0,617	0,433	Valid
3	0,689	0,433	Valid
4	0,508	0,433	Valid
5	0,447	0,433	Valid
6	0,578	0,433	Valid
7	0,484	0,433	Valid
8	0,592	0,433	Valid
9	0,456	0,433	Valid
10	0,513	0,433	Valid
11	0,520	0,433	Valid
12	0,593	0,433	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.4 diatas bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,433) sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan pada variabel sistem informasi akuntansi adalah valid.

Tabel 3.5

Uji Validitas Variabel Pengukuran Kinerja (X2)

No Butir	R hitung	R tabel	Status
1	0,552	0,433	Valid
2	0,731	0,433	Valid
3	0,651	0,433	Valid
4	0,655	0,433	Valid
5	0,482	0,433	Valid
6	0,472	0,433	Valid
7	0,706	0,433	Valid
8	0,676	0,433	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.5 diatas bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,433) sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengukuran kinerja adalah valid.

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Sistem Penghargaan (X3)

No Butir	R hitung	R tabel	Status
1	0,664	0,433	Valid
2	0,807	0,433	Valid
3	0,794	0,433	Valid
4	0,589	0,433	Valid
5	0,795	0,433	Valid
6	0,482	0,433	Valid
7	0,695	0,433	Valid
8	0,770	0,433	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.6 diatas bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,433) sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan pada variabel sistem penghargaan adalah valid.

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial (Y)

No Butir	R hitung	R tabel	Status
1	0,699	0,433	Valid
2	0,834	0,433	Valid
3	0,739	0,433	Valid
4	0,584	0,433	Valid
5	0,739	0,433	Valid
6	0,519	0,433	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.7 diatas bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,433) sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja manajerial adalah valid.

b. Realibilitas Instrumen

Uji realiabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi et al., 2014). Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, maka data tersebut reliabel, sedangkan jika

jawaban seorang responden acak maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak reliabel. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai Cronbach Alpha (α), jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai Cronbach Alpha diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,653	Reliable
Pengukuran Kinerja (X2)	0,772	Reliable
Sistem Penghargaan (X3)	0,536	Reliable
Kinerja Manajerial (Y)	0,847	Reliable

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.8 diketahui bahwa pengujian reliabilitas diperoleh nilai semua variabel lebih dari 0,60. Maka dari itu diperoleh kesimpulan kriteria dapat dikatakan reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah dan data-data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sehingga dapat ditarik kesimpulan serta menguji apakah hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau ditolak.

3.7.2.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi sebagai penganalisis data dengan menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini menjabarkan jumlah data, rata-rata, nilai minimum dan maksimum serta standar deviasi.

3.7.2.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ikhsan et al., (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independennya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang menunjukkan normal atau tidak. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *Asymptotic Significant (2-tailed)* > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal tetapi jika nilai *Asymptotic Significant (2-tailed)* < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Pengujian ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel, yaitu jika nilai Variabel Independen

mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ikhsan et al., 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi et al., (2014) heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser, adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas apabila variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5 persen, yang berarti model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak mengalami atau tidak terjadi
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka mengalami atau terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 sebelumnya (Ikhsan et al., 2018). Untuk menguji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Waston (DW), yaitu:

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Jika nilai D-W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

- c. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative

3.7.2.3. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi kekuatan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, dibutuhkan uji instrumen, uji asumsi klasik agar memastikan bahwa model regresi linear berganda tidak terdapat masalah pada datanya seperti data tidak berdistribusi normal, terdapat multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas.

Maka persamaan regresi linear berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Manajerial

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi X

X1 : Sistem Informasi Akuntansi

X2 : Pengukuran Kinerja

X3 : Sistem Penghargaan

e : *error*

3.7.2.4 Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel dengan cara sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
 n = Jumlah sampel

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikan ($sig < 0.05$). maka H_a diterima dan H_0 ditolak. variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikan ($sig > 0.05$). maka H_a ditolak dan H_0 diterima. variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat

atau dependen (Ikhsan et al., 2018). Dapat dikatakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Apabila nilai sig. $F \leq \alpha 0,05$ maka dinyatakan bahwa secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh signifikan dan variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai $F \geq \alpha 0,05$ maka dinyatakan bahwa secara keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan dan variabel bebas secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Keterangan :

F_h = F Hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table
 F = Koefisien korelasi berganda
 K = Jumlah variabel bebas
 n = Jumlah anggota sampel

1. Menentukan bentuk pengujian hipotesis
 - a. H₀: $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
 - b. H₀: $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Menentukan kriteria penarikan kesimpulan
 - a. Tolak H₀ jika nilai F hitung > F tabel
 - b. Tolak H_a jika nilai F hitung < F tabel

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ikhsan et al., (2018) Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independent memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, maka variabel independennya tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengolahan data dengan menyebarkan angket yang terdiri dari 8 Pernyataan untuk variabel sistem informasi akuntansi (X1), 6 pernyataan untuk variabel pengukuran kinerja (X2), 12 pernyataan untuk variabel sistem penghargaan (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja manajerial (Y). Angket ini disebarkan kepada 34 orang manajer, kepala divisi, kepala seksi, staff keuangan dan marketing PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan sebagai sampel penelitian.

4.1.1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari identitas responden berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang.

b. Kelompok Usia

Tabel 4.2.
Distribusi responden berdasarkan kelompok usia

		Usia Responden			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	25-35 Tahun	13	38.2	38.2	38.2
	36-40 Tahun	10	29.4	29.4	67.6
	41-45 Tahun	7	20.6	20.6	88.2
	46-55 Tahun	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 13 responden dengan umur 30-35 tahun, 10 responden dengan umur 36-40 tahun, 7 responden dengan umur 41-45 tahun dan 4 responden dengan umur 46-55 tahun.

c. Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi responden berdasarkan pendidikan

		Pendidikan Terakhir Responden			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	D3	11	32.4	32.4	32.4
	S1	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 11 orang dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang.

d. Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi responden berdasarkan masa kerja

		Masa Kerja Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 Tahun	12	35.3	35.3	35.3
	11-15 Tahun	15	44.1	44.1	79.4
	16-20 Tahun	3	8.8	8.8	88.2
	21-25 Tahun	4	11.8	11.8	100.1
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 12 orang, responden yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 15 orang, responden yang bekerja selama 16-20 Tahun sebanyak 3 orang, dan responden yang bekerja selama 21-25 tahun sebanyak 4 orang.

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Pada bagian analisis variabel penelitian ini disajikan distribusi frekuensi dan presentase dari variabel sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja, sistem penghargaan dan kinerja manajerial :

1. Variabel Independen (X1)

Tabel 4.5

Skor angket untuk variabel sistem informasi akuntansi (X1)

Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	11	32,4	22	64,7	1	2,9	0	0	0	0	34	100
2.	14	41,2	18	52,9	2	5,9	0	0	0	0	34	100
3.	12	35,3	18	52,9	4	11,8	0	0	0	0	34	100
4.	13	38,2	18	52,9	3	8,8	0	0	0	0	34	100
5.	9	26,5	21	61,8	4	11,8	0	0	0	0	34	100
6.	11	32,4	18	52,9	4	11,8	1	2,9	0	0	34	100
7.	16	47,1	16	47,1	2	5,9	0	0	0	0	34	100
8.	14	41,2	20	58,8	0	0	0	0	0	0	34	100

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 34 responden untuk variabel sistem informasi akuntansi pada tabel 4.5 sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan 1 (informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi dimasa yang akan datang, seperti adanya aturan baru), memperlihatkan bahwa 22 orang atau 64,7 persen menyatakan setuju.
- b. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan 2 (informasi non keuangan yang berkaitan dengan aktifitas perusahaan seperti informasi pelayanan menyangkut konsumen), memperlihatkan bahwa 18 orang atau 52,9 persen menyatakan setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan 3 (informasi yang dibutuhkan tersedia seketika saat dibutuhkan), memperlihatkan bahwa 18 orang atau 52,9 persen menyatakan setuju.

- d. Jawaban responden terhadap pernyataan 4 (laporan yang disediakan sering kali berdasar pada basis yang sistematis, seperti laporan harian, laporan mingguan), memperlihatkan bahwa 18 orang atau 52,9 persen menyatakan setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan 5 (informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartal, perbandingan), memperlihatkan bahwa 21 orang atau 61,8 persen menyatakan setuju.
- f. Jawaban responden terhadap pernyataan 6 (informasi untuk satu divisi/bagian dimana informasi tersebut akan berpengaruh terhadap divisi/bagian lainnya), menunjukkan bahwa 18 orang atau 52,9 persen menyatakan setuju.
- g. Jawaban responden terhadap pernyataan 7 (informasi tentang pengaruh keputusan terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab individu), menunjukkan bahwa 16 orang atau 47,1 persen menyatakan sangat setuju dan 16 orang atau 47,1 persen menyatakan setuju.
- h. Jawaban responden terhadap pernyataan 8 (informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan manajer pada kinerja divisi/bagian), menunjukkan bahwa 20 orang atau 58,8 menyatakan setuju.

2. Variabel Independen (X2)

Tabel 4.6

Skor angket untuk variabel pengukuran kinerja (X2)

Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	24	70,6	10	29,4	0	0	0	0	0	0	34	100
2.	15	44,1	19	55,9	0	0	0	0	0	0	34	100
3.	12	35,3	20	58,8	2	5,9	0	0	0	0	34	100
4.	13	38,2	17	50,0	4	11,8	0	0	0	0	34	100
5.	14	41,2	19	55,9	0	0	0	0	0	0	34	100
6.	17	50,0	17	50,0	0	0	0	0	0	0	34	100

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 34 responden untuk variabel pengukuran kinerja pada tabel 4.6 sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan 1 (perusahaan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas jasa yang bertujuan memberikan kepuasan pelanggan), memperlihatkan bahwa 24 orang atau 70,6 persen menyatakan sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan 2 (perusahaan membutuhkan integrasi dalam proses mendesain sebuah jasa yang ditawarkan dengan pelanggan sesuai dengan kebutuhan dimasa yang akan datang), memperlihatkan bahwa 19 orang atau 55,9 persen menyatakan setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan 3 (perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan mencegah gangguan atau penyebab kesalahan dalam pelayanan jasa yang ditawarkan), memperlihatkan bahwa 20 orang atau 58,8 persen menyatakan setuju.

- d. Jawaban responden terhadap pernyataan 4 (perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan meminimalisasikan kesalahan dalam pelayanan jasa), memperlihatkan bahwa 17 orang atau 50,0 persen menyatakan setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan 5 (perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan memberikan jaminan dalam sebuah jasa yang ditawarkan atau garansi), memperlihatkan bahwa 19 orang atau 55,9 persen menyatakan setuju.
- f. Jawaban responden terhadap pernyataan 6 (perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan menurunkan keluhan dari pelanggan terhadap jasa yang ditawarkan), memperlihatkan bahwa 17 orang atau 50,0 persen menyatakan sangat setuju dan 17 orang atau 50,0 persen menyatakan setuju.

3. Variabel Independen (X3)

Tabel 4.7

Skor angket untuk variabel sistem penghargaan (X3)

Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	50,0	16	47,1	1	2,9	0	0	0	0	34	100
2.	10	29,4	19	55,9	4	11,8	1	2,9	0	0	34	100
3.	14	41,2	20	58,8	0	0	0	0	0	0	34	100
4.	13	38,2	20	58,8	1	2,9	0	0	0	0	34	100
5.	11	32,4	19	55,9	3	8,8	1	2,9	0	0	34	100
6.	10	29,4	19	55,9	5	14,7	0	0	0	0	34	100
7.	13	38,2	17	50,0	3	8,8	1	2,9	0	0	34	100
8.	14	41,2	19	55,9	1	2,9	0	0	0	0	34	100
9.	15	44,1	19	55,9	0	0	0	0	0	0	34	100
10.	17	50,0	13	38,2	4	11,8	0	0	0	0	34	100
11.	18	52,9	16	47,1	0	0	0	0	0	0	34	100
12.	16	47,1	18	52,9	0	0	0	0	0	0	34	100

Hasil penelitian pada tahun 2022

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 34 responden untuk variabel sistem penghargaan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan 1 (gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas saya), memperlihatkan bahwa 17 orang atau 50,0 persen menyatakan sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan 2 (gaji yang saya terima sesuai dengan besarnya biaya hidup), memperlihatkan bahwa 19 orang atau 55,9 persen menyatakan setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan 3 (insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja dan prestasi saya), memperlihatkan bahwa 20 orang atau 58,8 persen menyatakan setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan 4 (insentif yang saya terima sesuai dengan yang diberikan dan tepat pada waktunya), memperlihatkan bahwa 20 orang atau 58,8 persen menyatakan setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan 5 (bonus yang saya terima cukup memotivasi saya untuk bekerja dengan giat), memperlihatkan bahwa 19 orang atau 55,9 persen menyatakan setuju.
- f. Jawaban responden terhadap pernyataan 6 (saya merasa puas dengan bonus yang saya terima), memperlihatkan bahwa 19 orang atau 55,9 persen menyatakan setuju.
- g. Jawaban responden terhadap pernyataan 7 (asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan Kesehatan saya), memperlihatkan bahwa 17 orang atau 50,0 persen menyatakan setuju.

- h. Jawaban responden terhadap pernyataan 8 (saya dapat menggunakan asuransi Kesehatan dengan mudah), memperlihatkan bahwa 19 orang atau 55,9 persen menyatakan setuju.
- i. Jawaban responden terhadap pernyataan 9 (promosi/kenaikan jabatan sesuai dengan tingkat dan bidang pendidikan karyawan), memperlihatkan bahwa 19 orang atau 55,9 persen menyatakan setuju.
- j. Jawaban responden terhadap pernyataan 10 (promosi/kenaikan jabatan dilakukan dengan adil), memperlihatkan bahwa 17 orang atau 50,0 persen menyatakan sangat setuju.
- k. Jawaban responden terhadap pernyataan 11 (tunjangan jabatan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban), memperlihatkan bahwa 18 orang atau 52,9 persen menyatakan sangat setuju.
- l. Jawaban responden terhadap pernyataan 12 (fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan yang saya terima cukup memuaskan), memperlihatkan bahwa 18 orang atau 52,9 persen menyatakan setuju.

4. Variabel Dependen (Y)

Tabel 4.8

Skor angket untuk variabel kinerja manajerial (Y)

Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	18	52,9	16	47,1	0	0	0	0	0	0	34	100
2.	16	47,1	18	52,9	0	0	0	0	0	0	34	100
3.	20	58,8	13	38,2	1	2,9	0	0	0	0	34	100
4.	17	50,0	16	47,1	1	2,9	0	0	0	0	34	100
5.	18	52,9	16	47,1	0	0	0	0	0	0	34	100
6.	16	47,1	17	50,0	1	2,9	0	0	0	0	34	100
7.	11	32,4	21	61,8	2	5,9	0	0	0	0	34	100
8.	11	32,4	22	64,7	1	2,9	0	0	0	0	34	100

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 34 responden untuk variabel kinerja manajerial pada tabel 4.8 sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan 1 mengenai perencanaan, menunjukkan bahwa 18 orang atau 52,9 persen menyatakan sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan 2 mengenai investigasi, memperlihatkan bahwa 18 orang atau 52,9 persen menyatakan setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan 3 mengenai koordinasi, memperlihatkan bahwa 20 orang atau 58,8 persen menyatakan sangat setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan 4 mengenai evaluasi, memperlihatkan bahwa 17 orang atau 50,0 persen menyatakan sangat setuju.

- e. Jawaban responden terhadap pernyataan 5 mengenai supervisi, memperlihatkan bahwa 18 orang atau 52,9 persen menyatakan sangat setuju.
- f. Jawaban responden terhadap pernyataan 6 mengenai *staffing*, memperlihatkan bahwa 17 orang atau 50,0 persen menyatakan setuju.
- g. Jawaban responden terhadap pernyataan 7 mengenai negosiasi, memperlihatkan bahwa 21 orang atau 61,8 persen menyatakan setuju.
- h. Jawaban responden terhadap pernyataan 8 mengenai perwakilan, memperlihatkan bahwa 22 orang atau 64,7 persen menyatakan setuju.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dapat mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata mean, standar deviasi, varian, maksimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Pengujian statistik deskriptif merupakan proses analisis yang merupakan proses menyeleksi data (*screening data*) sehingga data yang dianalisis memiliki distribusi yang normal. Deskripsi dari masing-masing variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	34	30	40	34.29	2.368
X2	34	24	30	26.59	1.877
X3	34	45	60	52.12	3.922
Y	34	31	40	35.56	2.537
Valid N (listwise)	34				

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa dari 34 data sistem informasi akuntansi, nilai minimum sebesar 30 sedangkan nilai maksimumnya adalah 40. Nilai rata-rata dari data diatas sebesar 34,29 dengan standar deviasi sebesar 2,36. Standar deviasi yang lebih kecil dari mean menunjukkan sebaran data variabel yang kecil atau tidak adanya kesenjangan.

Dari 34 data pengukuran kinerja, nilai minimum sebesar 24 sedangkan nilai maksimumnya adalah 30. Nilai rata-rata dari data diatas sebesar 26,59 dengan standar deviasi 1,87. Standar deviasi yang lebih kecil dari mean menunjukkan sebaran data variabel yang kecil atau tidak adanya kesenjangan.

Dari 34 data sistem penghargaan, nilai minimum sebesar 45 sedangkan nilai maksimumnya adalah 60. Nilai rata-rata dari data diatas sebesar 52,12 dengan standar deviasi sebesar 3,92. Standar deviasi yang lebih kecil dari mean menunjukkan sebaran data variabel yang kecil atau tidak adanya kesenjangan.

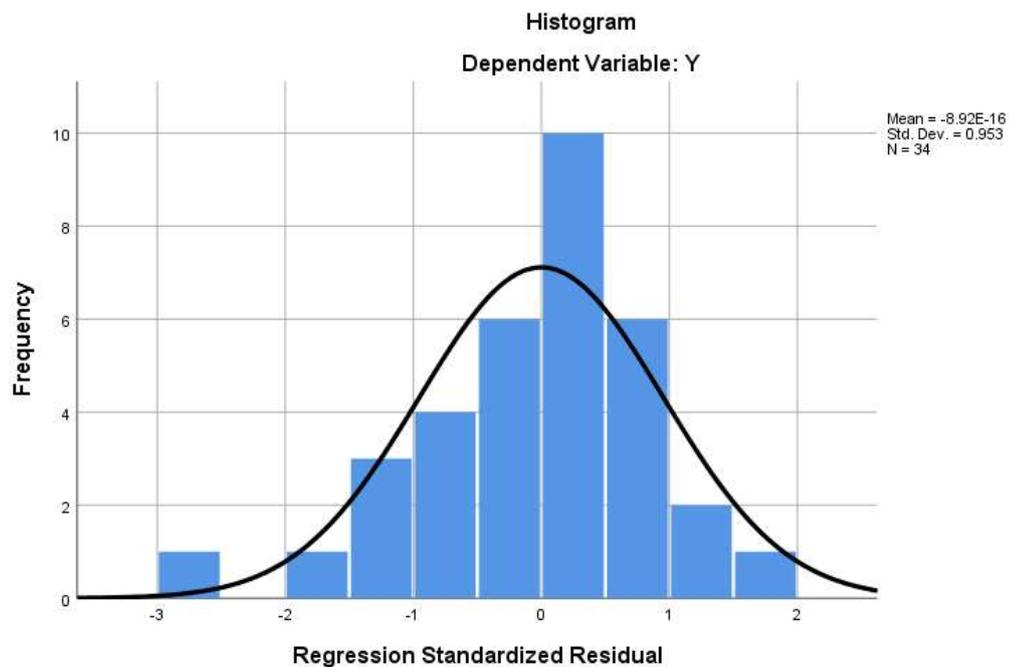
Dari 34 data kinerja manajerial, nilai minimum sebesar 31 sedangkan nilai maksimumnya adalah 40. Nilai rata-rata dari data diatas sebesar 35,56 dengan standar deviasi sebesar 2,53. Standar deviasi yang lebih kecil dari mean menunjukkan sebaran data variabel yang kecil atau tidak adanya kesenjangan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independennya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang menunjukkan normal atau tidak. Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak dengan melihat pada histogram residual apakah memiliki bentuk seperti lonceng atau tidak (Ikhsan et al., 2018). Dapat dilihat melalui grafik histogram dan grafik normal *p-plot* data sebagai berikut:

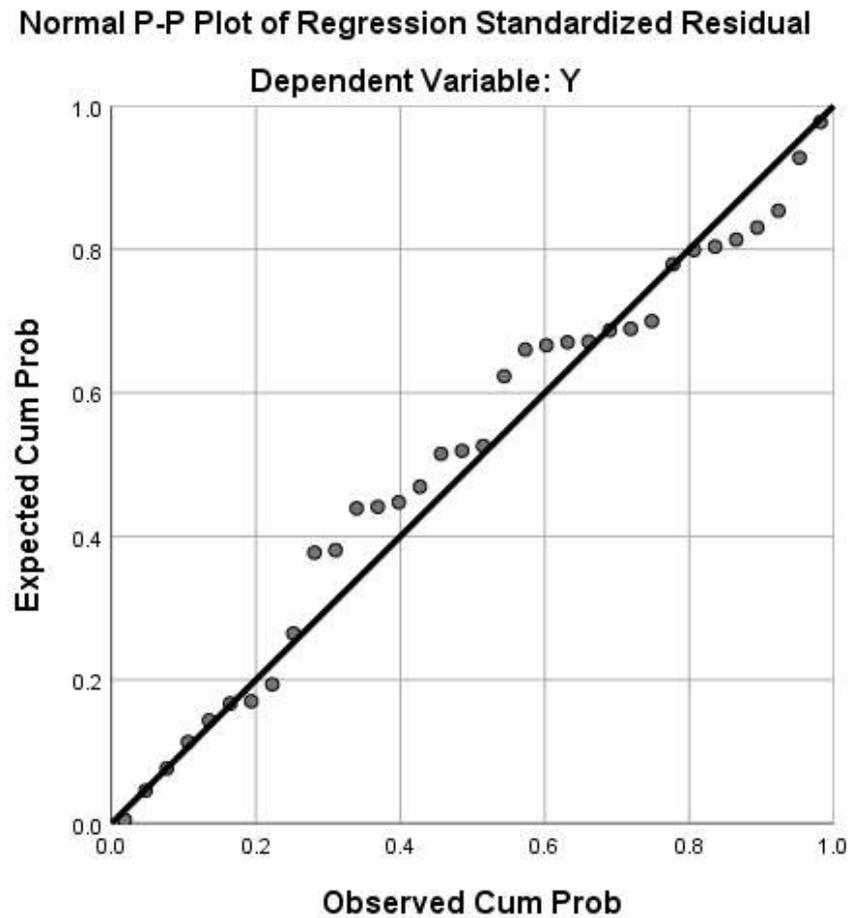


Gambar 4.1 Grafik Histogram

Sumber: Data diolah di SPSS 26

Pada gambar 4.1 diatas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan distribusi normal dikarenakan grafik tidak miring ke kiri ataupun ke kanan.

Kemudian uji normalitas dengan menggunakan grafik *p-plot* juga seperti pada gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.2 Grafik Normal *P-Plot*

Sumber: Data diolah SPSS 26

Pada gambar 4.2 diatas diketahui pada grafik *P-Plot* terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya adalah uji normalitas dengan uji Kolmogorov smirnov yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	Unstandardized Residual
N		34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.5588235	.0000000
	Std. Deviation	1.48701894	2.05538404
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.113
	Positive	.148	.076
	Negative	-.073	-.113
Test Statistic		.148	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil penelitian pada tahun 2022

Pada tabel 4.11 dapat terlihat bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,2 > α (0,05), hal ini berarti H₀ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	13.105	6.800		1.927	.063			
Sistem Informasi Akuntansi	.572	.189	.534	3.020	.005	.701	1.426	
Pengukuran Kinerja	-.070	.225	-.052	-.311	.758	.787	1.270	
Sistem Penghargaan	.091	.108	.140	.841	.407	.791	1.264	

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data diolah SPSS 26

Pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari variabel sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan $> 0,1$ dan nilai VIF $< 10,0$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam moderl regresi.

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-3.943	4.037		-.977	.336
	Sistem Informasi Akuntansi	-.019	.112	-.035	-.170	.866
	Pengukuran Kinerja	.193	.134	.284	1.445	.159
	Sistem Penghargaan	.020	.064	.062	.314	.756

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pendekatan statistik dengan uji Glejser, pada tabel 4.13 dapat dilihat signifikan variabel sistem informasi akuntansi (X1) adalah $0,866 > 0,05$. Kemudian variabel pengukuran kinerja (X2) adalah $0,159 > 0,05$ dan variabel sistem penghargaan (X3) adalah $0,756$. Dari ketiga variabel yang diteliti menunjukkan bahwa semua nilai sig $> 0,05$, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.2.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk menguji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Watson (DW), hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 ^a	.344	.278	2.156	2.255

a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, Pengukuran Kinerja, Sistem Informasi Akuntansi

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui nilai DW sebesar 2,255. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan tingkat sig sebesar 5%. Dengan jumlah $N = 34$ dan jumlah variabel independent $K = 3$. Berdasarkan tabel DW maka diperoleh nilai $du = 1,651$ lalu diperoleh nilai $4 - du = 2,3481$, menjadi $du (1,651) < \text{Durbin Watson} (2,315) < 4 - du (2,331)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.105	6.800		1.927	.063
	Sistem Informasi Akuntansi	.572	.189	.534	3.020	.005
	Pengukuran Kinerja	-.070	.225	-.052	-.311	.758
	Sistem Penghargaan	.091	.108	.140	.841	.407

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial
Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.105 + 0.572X_1 + (-0.070X_2) + 0.091X_3$$

- a. Nilai konstanta sebesar 13,105 hal ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel sistem informasi akuntansi (X_1), pengukuran kinerja (X_2) dan sistem penghargaan (X_3) adalah 0, maka kinerja manajerial (Y) akan tetap sebesar 13,105, dengan asumsi variabel tetap.
- b. Koefisien sistem informasi akuntansi (X_1) adalah $0,572 > 0$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya apabila kinerja manajerial menurun, maka sistem informasi akuntansi juga akan ikut menurun, demikian sebaliknya.
- c. Koefisien pengukuran kinerja (X_2) adalah $-0,070 > 0$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengukuran kinerja (X_2) dengan arah hubungan negatif

terhadap kinerja manajerial. Artinya apabila kinerja manajerial menurun, maka pengukuran kinerja juga akan ikut menurun, demikian sebaliknya.

- d. Koefisien sistem penghargaan (X_3) adalah $0,091 > 0$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem penghargaan (X_3) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya apabila kinerja manajerial menurun, maka sistem penghargaan juga akan ikut menurun, demikian sebaliknya.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang terdiri dari variabel sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Kemudian tujuan lain dari uji parsial ini adalah untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dalam tingkat signifikansi 5% atau ($\alpha = 0,05$).

- a. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- b. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak.

Rumus : $t\text{ tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$

$$= t(0,05/2 ; 21 - 3 - 1)$$

$$= t(0,025 ; 17) = 2,110 / 1,740$$

Tabel 4.15
Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.105	6.800		1.927	.063
	Sistem Informasi Akuntansi	.572	.189	.534	3.020	.005
	Pengukuran Kinerja	-.070	.225	-.052	-.311	.758
	Sistem Penghargaan	.091	.108	.140	.841	.407

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial
Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan dengan jumlah sampel (n) = 34, jumlah parameter (k) = 3, $df=(n-k) = 34-3 = 31$ maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh t tabel = 1,696. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 diperoleh hasil:

- a. Variabel sistem informasi akuntansi (X_1) memiliki hasil t hitung 3,020 > t tabel 1,696 dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian variabel sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
- b. Variabel pengukuran kinerja (X_2) memiliki hasil t hitung -0,311 < t tabel 1,696 dengan signifikansi $0,758 > 0,05$. Dengan demikian variabel pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial
- c. Variabel sistem penghargaan (X_3) memiliki hasil t hitung 0,841 < t tabel 1,696 dengan signifikansi $0,407 > 0,05$. Dengan demikian variabel sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independent mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.970	3	24.323	5.234	.005 ^b
	Residual	139.412	30	4.647		
	Total	212.382	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, Pengukuran Kinerja, Sistem Informasi Akuntansi
Sumber : Data diolah SPSS 26

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 34 dan jumlah parameter (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$; $df_2 = n - k = 34 - 3 = 31$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F tabel = 2,911

Berdasarkan tabel uji anova diatas (*analysis of varians*) pada tabel diatas dapat diketahui F hitung sebesar 5,234 dengan signifikan 0,005, sedangkan F tabel diketahui adalah sebesar 2,911. Sehingga nilai F hitung ($5,234 > F$ tabel ($2,911$)) dan signifikansi ($0,005 < (0,05)$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.278	2.156

a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, Pengukuran Kinerja, Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,278 atau 27,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 27,8 persen variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variasi bebas yaitu sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan. Dan sisanya 72,2 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan. Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis sistem informasi akuntansi dalam penelitian ini di dapatkan hasil yang menunjukkan nilai

$t_{hitung} = 3,020 > t_{tabel} = 1,696$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Maka keputusannya adalah tolak H_0 . Artinya bahwa koefisien regresi variabel X_1 adalah signifikan. Artinya sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pada penelitian ini sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan jika sistem informasi akuntansi pada perusahaan berjalan dengan baik, lengkap serta tepat waktu dalam penyediaan suatu informasi, maka menunjukkan semakin baiknya manajer dalam mengambil keputusan secara efektif serta mengurangi risiko dalam melakukan evaluasi kinerja serta menentukan keputusan alternatif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila sistem informasi akuntansi pada perusahaan yang dimiliki tidak berkualitas dan output yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan manajer dari berbagai divisi maka akan berdampak terhadap kinerja manajerial perusahaan tersebut.

Berdasarkan identifikasi masalah, PT. MTKI Medan perlu melakukan evaluasi dan peningkatan pada sistem informasi akuntansi yang dimiliki yaitu *Container Information System* agar sistem tersebut dapat meningkatkan pelayanan serta pengelolaan keuangan perusahaan sehingga informasi yang didapatkan dapat merata antar divisi dan manajer dapat menentukan keputusan manajemen sesuai dengan kebutuhan dan dapat menstabilkan kinerja manajerial perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heliani, (2019) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumentas, (2013) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

4.4.2 Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis pengukuran kinerja dalam penelitian ini di dapatkan hasil yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 0,311 < t_{tabel} = 1,696$ dengan tingkat signifikan sebesar $-0,758 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengukuran kinerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sehingga variabel pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Selain itu tingkat signifikan yang didapat juga menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05, dimana berdasarkan pengambilan keputusan hasil ini menunjukkan bahwa pengukuran kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pada penelitian ini pengukuran kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan jika pengukuran kinerja dilakukan sesuai dengan periode dan kebutuhan manajer serta menghasilkan timbal balik sesuai dengan standar kinerja maka kinerja manajerial pada perusahaan dapat stabil dan menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila Pengukuran kinerja tidak dilakukan secara berkelanjutan dan tidak memberikan

timbang balik pada perusahaan maka pengukuran kinerja yang dilakukan tidak dapat memperbaiki kinerja manajerial dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari penjelasan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa pengukuran kinerja yang mencerminkan kompleksitas dan evaluasi dalam menilai kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial pada PT. MTKI Medan. Hasil dari pengukuran kinerja menjadi acuan para manajer untuk mengevaluasi keefektifan kinerja serta menyusun strategi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu mengevaluasi standar-standar kinerja dan pengukuran kinerja yang berkelanjutan agar timbal balik yang dihasilkan dapat memberikan perbaikan terhadap kinerja perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumentas, (2013) yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Narsa & Rani Dwi Yuniawati, (2003) yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

4.4.3 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis sistem penghargaan dalam penelitian ini di dapatkan hasil yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 0,841 < t_{tabel} = 1,696$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,407 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pada penelitian ini sistem penghargaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan jika sistem penghargaan yang diberikan perusahaan untuk memberikan apresiasi dan penghargaan pada karyawan atau manajer atas hasil kerja terbaiknya sesuai dengan tanggung jawabnya di perusahaan tidak sesuai dengan standar penilaian dan tidak memotivasi anggota maka tujuan sistem penghargaan untuk meningkatkan kinerja manajerial tidak dapat tercapai. Jika sistem penghargaan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan standar yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditentukan perusahaan serta dapat memotivasi dan mensejahterakan anggota maka kinerja manajerial perusahaan akan meningkat.

Sistem penghargaan dilakukan untuk membangkitkan motivasi karyawan dan manajer dalam menghasilkan kinerja yang terbaik dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga sistem penghargaan adalah salah satu instrumen yang penting dilakukan dalam meningkatkan kinerja manajerial perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mendesain sistem penghargaan yang baik dan mampu menumbuhkan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya diperusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa sistem penghargaan yang bertujuan mengapresiasi dan memotivasi karyawan atau manajer tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. MTKI Medan. Sistem penghargaan pada PT. MTKI Medan belum menunjukkan peningkatan kinerja karyawan atau manajer yang cukup stabil dan cenderung fluktuatif. Desain sistem penghargaan yang dilakukan sudah sesuai dan menjamin kesejahteraan karyawan dan manajer, namun pemberian penghargaan yang dilakukan belum sesuai dengan

kriteria yang baik sehingga perusahaan perlu mengevaluasi dan meningkatkan sistem penghargaan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meidiyana et al., (2014) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun penelitian yang dilakukan oleh Linda, (2017) yang mengemukakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial

4.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan menunjukkan hasil F_{tabel} sebesar 2,911. Hasil pengujian secara simultan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,234 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05 dan berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh bahwa nilai hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena $F_{hitung} = 5,234 > F_{tabel} = 2,911$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.

Sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja manajerial. Hal ini dikarenakan jika semakin baik, lengkap dan tepat waktunya informasi akuntansi, kemudian hasil pengukuran kinerja yang lengkap, tepat waktu dalam penyajian serta dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan evaluasi serta desain sistem penghargaan yang baik dan menunjang kesejahteraan karyawan

menunjukkan semakin baiknya kinerja manajerial perusahaan. Sehingga perusahaan dapat memiliki kualitas kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan dan dapat menunjang keberlangsungan operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rambe & Lubis, (2021) menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Afriantoni & Erwati, (2019) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh pada kinerja manajerial pada perusahaan ritel modern di kota Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai $t_{hitung} = 3,020 > t_{tabel} = 1,696$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai $t_{hitung} = -0,311 < t_{tabel} = 1,696$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,758 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai $t_{hitung} = 0,841 < t_{tabel} = 1,696$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,407 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan, hal ini dapat dilihat dari tabel annova dimana nilai $F_{hitung} = 5,234 > F_{tabel} = 2,911$, dapat dikatakan nilai F hitung lebih tinggi dari nilai F tabel dan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Kemudian dilihat dari nilai R-square dengan nilai adalah 0,344 atau 34,4 persen, dimana sisanya 65,6 persen berasal dari faktor lain diluar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian selanjutnya yang ingin menggunakan judul yang sama, diharapkan agar dapat menambahkan dan menggunakan variabel lain agar hasil penelitian mengenai kinerja manajerial lebih akurat untuk membantu manajer dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian selanjutnya agar menambah jumlah sampel sehingga hasil analisis data lebih akurat karena semakin banyak jumlah sampel maka semakin baik pula hasilnya.
3. Pada perusahaan lebih meningkatkan sistem informasi akuntansi agar menghasilkan informasi yang baik, cepat, tepat dan akurat. Sehingga dapat mempermudah kinerja manajer dalam pengambilan keputusan.
4. Pada perusahaan untuk meningkatkan pengukuran kinerja dan pemberian penghargaan untuk memperbaiki kinerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja setiap individu dalam perusahaan.

5. Dengan peningkatan sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja manajerialnya sehingga perusahaan dapat bersaing di industri kontainer.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriantoni, A., & Erwati, M. (2019). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 83–96.
- Alwiyah, A., & Baihaki, A. (2012). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer Dalam Pengambilan Keputusan Guna Meningkatkan Efektifitas Pendapatan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Lpp Rri) Stasiun Sumenep. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 4(1), 1.
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9(2), 373–384.
- Hama, A., Filianus, M., Murwati, Y., & Helena N, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 5(1), 63.
- Handayani, S., & Hariyati, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen: Broad Scope, Timeliness, Aggregated, Dan Integrated Terhadap Kinerja Manajerial Umkm. (Studi Pada Umkm Di Desa Wedoro, Kab. Sidoarjo). *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 5(2), 204-221.
- Hanum, Z., Erlina, Muda, I., Bukit, R., & Muhyarsyah. (2021). The Impact of Accounting Information System on Organizational Performance through Good University's Private Governance in Indonesia. *Webology*, 18(Special Issue), 1373–1388.
- Heliani. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 38–49.
- Hernawan, A., Mahmud, A., & Agustina, L. (2014). Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *Accounting Analysis Journal*, 3(1), 80–89.
- Ikhsan, A., Aziza, N., Hayat, A., & Lesmana, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. madenatera.
- I Made Narsa, & Rani Dwi Yuniawati. (2003). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris pada PT. Telkom Divre V Surabaya. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 18–34.

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis konsep dan aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). UMSU PRESS.
- Juwita, R. (2013). Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Trikonomika*, 12(2), 201–2014.
- Kumentas, C. (2013). Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pos Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 775–881.
- Meidiyana, A. V., Rutiyarningsih, S., & Immanuela, I. (2014). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Moderating Pada PT. INKA (Persero) Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 02(01), 1–8.
- 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), 100–112.
- 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.
- Rambe, S., & Lubis, H. Z. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 65–78.
- Riana, D., & Rianty, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Ti Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *BALANCE Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 521.
- Rumampea, M. (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.
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Emba*, 1(3), 239–247.
- Siregar, E. A., Astuty, W., & Muhyarsyah. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Di Kota Medan. *Appptma*, (8), 1–10.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (19th ed.). CV ALFABETA.
- Widarsono, A. (2007). Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada perusahaan go-publik di Jawa Barat). *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 2(1907–9958), 286–297.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 1301-1327.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PENGANTAR KUESIONER

Assalamu'alaikum wr wb

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan”** maka perkenalkan saya:

Nama : Iqbal Tsaqif Daffa

NPM : 1805170158

Status : Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian ini bermanfaat, maka dimohonkan kepada Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Penelitian ini tidak untuk mencari jawaban yang benar atau salah, peneliti ingin mengetahui opini pribadi Bapak/Ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya

Iqbal Tsaqif Daffa

a. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar berikut :

1. Nama responden :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Umur : Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat Strata 2
Diploma Strata 3 (Doktor)
Strata 1 (Sarjana)
6. Pengalaman Kerja : Tahun

b. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kepada Bapak/Ibu memberikan tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap sangat tepat dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah kuesioner ini diisi, mohon Bapak/Ibu dapat mengembalikan Kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
3. Nilai dari jawaban yang tersedia di bawah ini sesuai dari 1 sampai 5 berdasarkan skala di bawah ini :

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 : Tidak Setuju (TS)

Skala 3 : Kurang Setuju (KS)

Skala 4 : Setuju (S)

Skala 5 : Sangat Setuju (ST)

DAFTAR PERTANYAAN

Kinerja Manajerial (Y)

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Perencanaan Memiliki kemampuan untuk membuat perencanaan operasi dalam organisasi					
2.	Investigasi Selalu mengumpulkan dan menyampaikan informasi berupa catatan atau laporan tetap pada waktunya.					
3.	Koordinasi Tukar menukar informasi dengan orang di divisi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu divisi lain.					
4.	Evaluasi Melakukan penilaian dan mengukur hasil dari kinerja para bawahan maupun karyawan.					
5.	Supervisi Mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan untuk meningkatkan kinerja divisi/bagian					
6.	Staffing Menyeleksi terlebih dahulu sebelum mempromosikan karyawan atau bawahan.					
7.	Negosiasi Melakukan negosiasi setiap melakukan kegiatan dengan pihak eksternal.					
8.	Perwakilan Menghadiri pertemuan dengan instansi lain dan pertemuan perkumpulan bisnis					

Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
	BROADSCOPE					
1.	Informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi dimasa yang akan datang, seperti adanya peraturan baru					
2.	Informasi non keuangan yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan seperti informasi pelayanan menyangkut konsumen.					
	TIMELINESS					
3.	Informasi yang dibutuhkan tersedia seketika saat dibutuhkan.					
4.	Laporan yang disediakan seringkali berdasar pada basis yang sistematis, seperti laporan harian, laporan mingguan.					

	AGREGATION					
5.	Informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartal, perbandingan					
6.	Informasi untuk satu divisi/bagian dimana informasi tersebut akan berpengaruh terhadap divisi/bagian lainnya.					
	INTREGATION					
7.	Informasi tentang pengaruh keputusan anda terhadap keseluruhan departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada bidang tanggung jawab anda.					
8.	Informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan anda pada kinerja divisi/bagian anda.					

Pengukuran Kinerja (X2)

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Perusahaan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas jasa yang bertujuan memberikan kepuasan pelanggan.					
2.	Perusahaan membutuhkan integrasi dalam proses mendesain sebuah jasa yang ditawarkan dengan pelanggan sesuai dengan kebutuhan dimasa yang akan datang.					
3.	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan mencegah gangguan atau penyebab kesalahan dalam pelayanan jasa yang ditawarkan.					
4.	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan meminimalisasikan kesalahan dalam pelayanan jasa.					
5.	Perusahaan melakukan upaya-upayayang bertujuan memberikan jaminan dalam sebuah jasa yang ditawarkan (garansi).					
6.	Perusahaan melakukan upaya-upaya yang bertujuan menurunkan keluhan dari pelanggan terhadap jasa yang ditawarkan					

Sistem Penghargaan (X3)

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas saya.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan besarnya biaya hidup.					
3.	Insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja dan prestasi saya.					

4.	Insentif yang saya terima sesuai dengan yang diberikan dan tepat pada waktunya.					
5.	Bonus yang saya terima cukup memotivasi saya untuk bekerja dengan giat.					
6.	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima.					
7.	Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan kesehatan saya.					
8.	Saya dapat menggunakan asuransi Kesehatan dengan mudah.					
9.	Promosi/kenaikan jabatan sesuai dengan tingkat dan bidang pendidikan karyawan.					
10.	Promosi/kenaikan jabatan dilakukan dengan adil.					
11.	Tunjangan jabatan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban					
12.	Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan yang saya terima cukup memuaskan.					

 MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2487/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/22/1/2022

Kepada Yth. Medan, 22/1/2022
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Iqbal Tsaqif Daffa
NPM : 1805170158
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

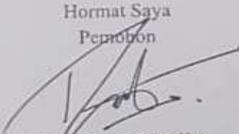
Identifikasi Masalah : Penelitian dilakukan untuk mengetahui dampak dari penerapan good corporate governance terhadap kinerja keuangan dalam perusahaan yang terdaftar di BEI

Rencana Judul : 1. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan
2. Pemberlakuan Fairness dan Incentive Contracting pada Kinerja Berbasis Anggaran
3. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas Perusahaan

Objek/Lokasi Penelitian : Perusahaan Terdaftar di BEI

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Iqbal Tsaqif Daffa)

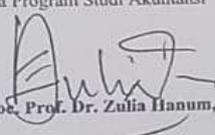
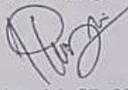

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2487/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/22/1/2022

Nama Mahasiswa	: Iqbal Tsaqif Daffa
NPM	: 1805170158
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Manajemen
Tanggal Pengajuan Judul	: 22/1/2022
Nama Dosen pembimbing ^{*)}	: Rezki Zuriyah, SE., M.Si (04 Maret 2022)
Judul Disetujui ^{**)}	: Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghapusan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Medan, 6 Agustus 2022

Disahkan oleh: Ketua Program Studi Akuntansi  (Assoe. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE, M.Si.)	Dosen Pembimbing  (Rezki Zuriyah, SE., M.Si)
---	--

Keterangan:
 *) Ditasi oleh Pimpinan Program Studi
 **) Ditasi oleh Dosen Pembimbing
 Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,H
.....20....M



Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : I Q B A L T S A Q I F D A F F A

NPM : 1 8 0 5 1 7 0 1 5 8

Tempat.Tgl. Lahir : B A N D A R K L I P P A
3 0 S E P T E M B E R 2 0 0 0

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L . P E N D I D I K A N . N O . 1 C
B A N D A R S E T I A

Tempat Penelitian : P T . M A S A J I T A T A N A N
K O N T A I N E R I N D O N E S I A
M E D A N

Alamat Penelitian : J L . R A Y A P E L A B U H A N
B E L A W A N , S A M E D E R A
L O G I S T I C C E N T R E

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.
Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:
1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan
Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

Wassalam
Pemohon

(Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.si., CA., CPA)

(Iqbal Tsaqif Daffa)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar diadabukan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2323/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 10 Muharram 1444 H
 08 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan
 Jln. Raya Pelabuhan, Samudera Logistic Centre, Medan
 di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Iqbal Tsaqif Daffa
 Npm : 1805170158
 Program Studi : Akuntansi
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

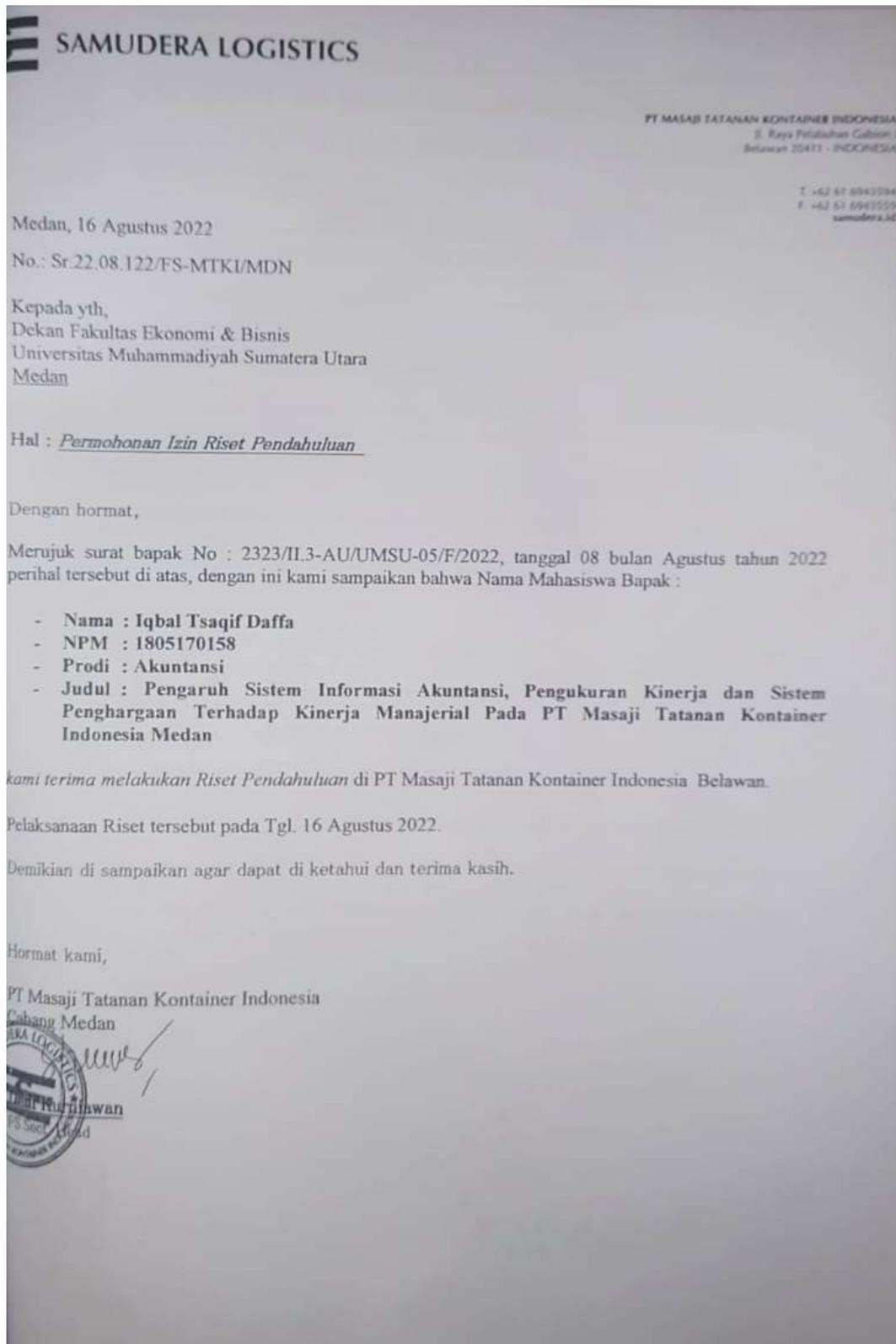
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Peringgal


 Dekan
H. Januri., SE., MM., M.Si
 NIDN : 0109086502




MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 2325/TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Akuntansi
 Pada Tanggal : 30 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Iqbal Tsaqif Daffa
 N P M : 1805170158
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Akuntansi
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan

Dosen Pembimbing : **Rezki Zurriah, SE., M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 08 Agustus 2023**
4. Revisi Judul

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 10 Muharram 1444 H
 08 Agustus 2022 M


 Dekan
Rezki Zurriah, SE., MM., M.Si
 NIDN : 0109086502



Tembusan :
 1. Pertinggal



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 PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Iqbal Tsaqif Daffa
N P M : 1805170158
Dosen Pembimbing : Rezki Zurriah.,S.E.,M.Si
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang diperbaiki - Penulisan / pengetikan disesuaikan dan redaman - Masalah penelitian di pergelas dlm L. Belakang	30 Juli 2022 10 Agt 2022	
Bab 2	- Teori di tambahkan lagi, lebih di pergelas - Pengetikan di koreksi lafa	30 Juli 2022 10 Agt 2022	
Bab 3	- Jenis penelitian di perbaiki - Def. Operasional diperbaiki - Zedural penelitian diperbaiki	30 Juli 2022 10 Agt 2022	
Daftar Pustaka	- Daftar pustaka dilengkapi - Daftar pustaka pakai mendelay	30 Juli 2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Teknik analisis data di perbaiki	10 Agt 2022	
Persetujuan Seminar Proposal			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

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

Medan, 5 September 2022

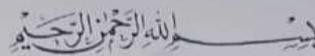
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Rezki Zurriah.,SE.,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 PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IQBAL TSAQIF DAFFA
N P M : 1805170158
Dosen Pembimbing : REZKI ZURRIAH.,SE.,M.Si
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGUKURAN KINERJA, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Identifikasi masalah dikoreksi - Tujuan penelitian di sesuaikan - L. Belakang dikoreksi lagi	20 Agt 2022	
Bab 2	/		
Bab 3	/		
Daftar Pustaka	- Daftar pustaka dikoreksi lagi	20 Agt 2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Teknik pengumpulan data diperbaiki - Analisis data di perbaiki	20 Agt 2022	
Persetujuan Seminar Proposal	Bimbingan proposal skripsi selesai, ACC !!!	04 Sep 2022	

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

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

Medan, 5 September 2022.

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(Rezki Zurriah.,SE.,M.Si)


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Rabu, 14 September 2022* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi
 menerangkan bahwa :

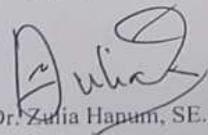
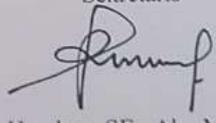
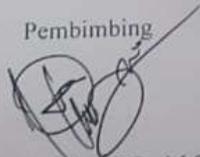
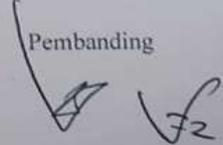
Nama : *Iqbal Tsajif Daffa*
 NPM. : 1805170158
 Tempat / Tgl. Lahir : Bandar Klippa, 30 September 2000
 Alamat Rumah : Jl. Pendidikan, komplek graha muslim jasari no. 1C
 Judul Proposal : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem
 Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer
 Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>↑</i>
Bab I	<i>Perbaikan Latar Belakang Masalah.</i>
Bab II	<i>Tambahkan Teori dan perbaiki hipotesis Penelitian</i>
Bab III	<i>Perbaiki Definisi operasional Variabel dan Teknik Analisis Data.</i>
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 14 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua  Assoc. Prof. Dr. Zulia Hapum, SE., M.Si	Sekretaris  Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA
Pembimbing  Rezki Zurriah, SE., M.Si	Pembanding  Irfan, SE., MM., Ph.D



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 14 September 2022* menerangkan bahwa:

Nama : Iqbal Tsaqif Daffa
NPM : 1805170158
Tempat / Tgl.Lahir : Bandar Klippa, 30 September 2000
Alamat Rumah : Jl. Pendidikan, komplek graha muslim jasari no. 1C
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Rezki Zurriah, SE., M.Si*

Medan, 14 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Rezki Zurriah, SE., M.Si

Pembanding

Irfan, SE., MM., Ph.D

Diketahui / Disetujui
a.n.Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si
NIDN : 0105087601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila membuat surat ini agar dituliskan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](https://www.facebook.com/umsu)

[i umsumedan](https://www.instagram.com/umsu)

[t umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsu)

[y umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 419/II.3-AU/UMSU-05/F/2023
 Lamp. : -
 Hal : **Menyelesaikan Riset**

Medan, 23 Rajab 1444 H
 14 Februari 2023 M

Kepada Yth.
 Bapak/ Ibu Pimpinan
PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan
 Jln. Raya Pelabuhan Gabion 1 Belawan
 Di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi **Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Iqbal Tsaqif Daffa
 N P M : 1805170158

Program Studi : Akuntansi
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

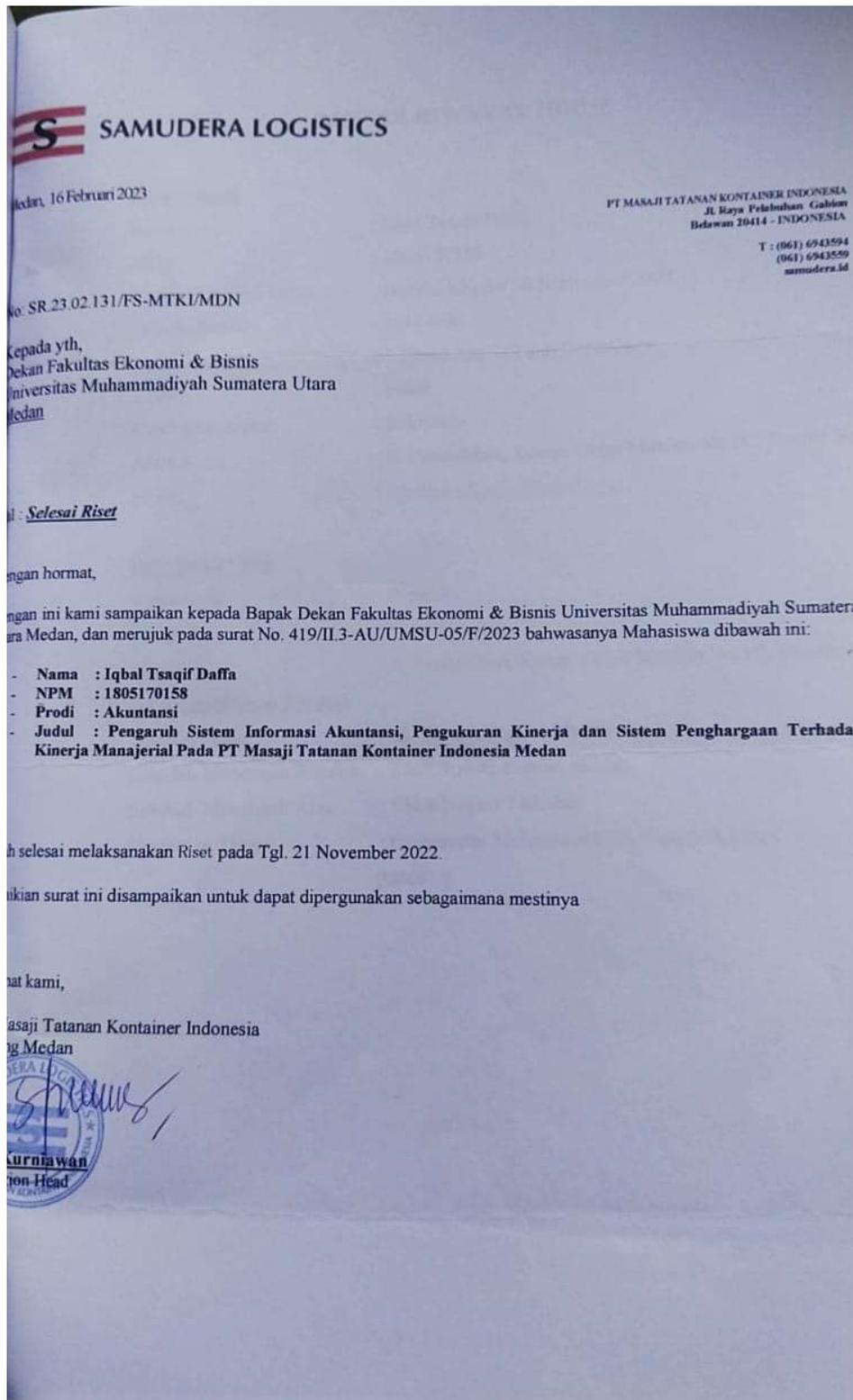


Tembusan :
 1. Peringgal



Dekan

Dr. H. Januri., SE., MM., M.Si
 NIDN : 0109086502



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Iqbal Tsaqif Daffa
NPM : 1805170158
Tempat/Tanggal Lahir : Bandar Klippa/ 30 September 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Anak Ke : 1 (Satu) dari 3 (Tiga) Bersaudara
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pendidikan, Komp. Griya Muslim No.1C, Bandar Setia
Email : iqbaltsaqifdaffa@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Puryadi
Nama Ibu : Eka Dikawaty
Alamat : Jl. Pendidikan, Komp. Griya Muslim No.1C, Bandar Setia

Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Swasta Pertiwi Medan
Sekolah Menengah Pertama : SMP Swasta Pertiwi Medan
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 7 Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
(UMSU)