

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN  
SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA  
PT KIM (KAWASAN INDUSTRI MEDAN)**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : ADINDA AZZAHRA**  
**NPM : 1905170181**  
**PROGRAM STUDI : AKUNTANSI**  
**KONSENTRASI : AKUNTANSI MANAJEMEN**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Kamis, Tanggal 27 Juli 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

#### MEMUTUSKAN

Nama : ADINDA AZZAHRA  
N P M : 1905170181  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT KIM (KAWASAN INDUSTRI MEDAN)

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

#### TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

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

(M. Firza Alpi, SE., M.Si)

Pembimbing

(Irfan, SE., MM., Ph.D)

#### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ADINDA AZZAHRA  
NPM : 1905170181  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFOMASI AKUNTANSI  
MANAJEMEN SISTEM PENGUKURAN KINERJA  
DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL PADA PT KIM (KAWASAN  
INDUSTRI MEDAN)

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

Pembimbing

(IRFAN, SE., MM., Ph.D)

Disetujui Oleh :

Sekretaris Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

(Riva Ubar Harahap, S.E., M.Si., A.k., CA., CPA)

(Dr. H. JANURL S.E., M.M., M.Si)





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : ADINDA AZZAHRA  
NPM : 1905170181  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFOMASI AKUNTANSI  
MANAJEMEN SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN  
SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL PADA PT KIM (KAWASAN INDUSTRI  
MEDAN)

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Metode Penelitian	6/2 2023	
BAB 2	Teori Konsep	8/2 2023	
BAB 3	Metode Penelitian	11/2 2023	
BAB 4	Deskripsi data analisis data	13/5 2023	
BAB 5	Kecimpulan	13/5 2023	
Daftar Pustaka	Model	13/5 2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Sidang Meja Hijau	28/5 2023	

Diketahui oleh:  
Sekretaris Program Studi

**Riva Ubar Harahap, S.E., M.Si., A.k., CA., CPA**

Medan, Mei 2023

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

**Irfan, SE., MM., Ph.D**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Adinda Azzahra

Npm : 190517081

Program Studi : Akuntansi

Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)

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

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

Medan, Mei 2023

Saya yang menyatakan



Adinda Azzahra

**ABSTRAK**  
**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN,  
SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT KIM (KAWASAN  
INDUSTRI MEDAN)**

**Adinda Azzahra**

Program Studi Akuntansi

[adindaazzahra999@gmail.com](mailto:adindaazzahra999@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT KIM (Kawasan Industri Medan). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 32 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu menyebarkan kuesioner kepada manajer, asisten manajer dan supervisor PT KIM (Kawasan Industri Medan). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis outer model, analisis inner model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial, 2) Sistem Pengukuran Kinerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial, 3) Sistem Penghargaan Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial.

***Kata Kunci : Kinerja Manajerial, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan.***

**ABSTRACT**  
**THE EFFECT OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION  
SYSTEM, PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEM AND REWARD  
SYSTEM ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT KIM (MEDAN  
INDUSTRIAL ESTATE)**

**Adinda Azzahra**

Accounting Study Program

[adindaazzahra999@gmail.com](mailto:adindaazzahra999@gmail.com)

This study aims to determine how the influence of management accounting information systems, performance measurement systems and reward systems on managerial performance at PT KIM (Medan Industrial Estate). The sampling technique used in this study was a saturated sampling technique, with the number of samples obtained as many as 32 samples. The data collection technique used in this study was a questionnaire, which was distributing questionnaires to managers, assistant managers and supervisors of PT KIM (Medan Industrial Estate).. The data analysis techniques used in this study are outer model analysis, inner model analysis and hypothesis testing using Partial Least Square (PLS) software. The results of this study show that 1) Management Accounting Information System has a significant effect on managerial performance, 2) Performance measurement system does not have a significant effect on managerial performance, 3) Reward system does not have a significant effect on managerial performance.

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak waktu serta kesempatan, sehingga penulis masih diberikan kesehatan, kesempatan serta kekuatan untuk dapat menyelesaikan skripsi yang penulis kerjakan dengan judul “ **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)** ” dengan lancar dan baik tanpa hambatan, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Akuntansi, Konsentrasi Akuntansi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil dan banyak bantuan dari berbagai pihak dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta yaitu Bapak Sutarman dan Ibu Nurhayati yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus kepada penulis, Adik saya Aditya Armanda, Adira Afni Zahra, dan Muhammad Alif Azizi, serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan kasih sayang sehingga penulis semangat

dan termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu saya juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. H. Januri, SE, M.MM., 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 **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, SE, M.Si.** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Riva Ubar Harahap, SE, M.Si, Ak, CA, CPAi.** selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Irfan, SE., MM., Ph.D** selaku dosen pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuan kepada penulis dalam mempersiapkan proposal ini.
8. Ibu **Elizar Sinambela, SE, M.Si.** selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa membantu dan memberikan arahan kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf/ pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bripda Bintang Maulana yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan

semangat kepada penulis untuk menyelesaikan proposal ini, semoga sukses dan sehat selalu.

11. Sahabat-sahabat saya Andang Arfani, Deby Hanifah Siregar, Dhieva Marsha Rizkyta, Fhaira Tania Nur Adha, Haura Nabila Pohan, Helena Putri Windari, dan Sukma Damayanti yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan proposal ini, semoga sukses dan sehat selalu.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan saya Andini Suvy, Danti Indriastuti, Desy Anggraini, Lia Syahputri, dan Sharifah Fathia Hannisa Noor yang telah memberikan dukungan, pikiran dan semangat selama saya kuliah, semoga sehat dan sukses selalu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata dan kalimat yang sempurna, oleh karena itu saya selaku penulis menerima saran masukan juga kritik yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih dan semoga bantuan dari semua pihak mendapat rahmat dan karunia Allah Subhanahu Wa Ta'la. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan ilmu pendidikan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

**Medan, Juli 2023**

**Adinda Azzahra**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Rumusan Masalah .....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2.....	9
KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Kinerja Manajerial .....	9
2.1.2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	19
2.1.3. Sistem Pengukuran Kinerja.....	26
2.1.4. Sistem Penghargaan .....	29
2.2. Penelitian Terdahulu.....	33
2.3. Kerangka Konseptual .....	35
2.3.1. Keterkaitan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial .....	35
2.3.2. Keterkaitan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kineja Manajerial .....	37
2.3.3. Keterkaitan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial .....	38
2.4. Hipotesis .....	40
BAB 3.....	41
METODE PENELITIAN.....	41
3.1. Jenis Penelitian .....	41

3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.3.	Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1.	Populasi.....	42
3.3.2.	Sampel.....	43
3.4.	Definisi Operasional.....	43
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5.1.	Instrumen Penelitian.....	45
3.5.2.	Teknik Pengujian Instrumen .....	46
3.6.	Teknik Analisis Data .....	51
3.6.1.	Model Pengukuran atau Outer Model.....	53
3.6.2.	Model Struktural atau Inner Model.....	54
BAB 4.....		56
HASIL PENELITIAN.....		56
4.1.	Deskripsi Data .....	56
4.1.1.	Deskripsi Kuesioner Penelitian.....	56
4.1.2.	Deskripsi Identitas Responden.....	57
4.1.3.	Analisis Variabel Penelitian.....	60
4.2.	Analisis Data .....	68
4.2.1.	Analisis Outer Model .....	68
4.2.2.	Analisis Inner Model.....	73
4.3.	Pembahasan .....	77
4.3.1.	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial .....	77
4.3.2.	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial . .....	78
4.3.3.	Pengaruh Sistem Penghargaan Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial .....	80
BAB 5.....		82
PENUTUP.....		82
5.1.	Kesimpulan.....	82
5.2.	Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA .....		84

LAMPIRAN .....	88
----------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Rencana Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	46
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	47
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Sistem Pengukuran Kinerja.....	48
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Sistem Penghargaan .....	49
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial .....	49
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	51
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan .....	59
Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	59
Tabel 4.7 Skor Angket Pada Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) .....	60
Tabel 4.8 Skor Angket Pada Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2) .....	62
Tabel 4.9 Skor Angket Pada Variabel Sistem Penghargaan (X3).....	64
Tabel 4.10 Skor Angket Pada Variabel Kinerja Manajerial (Y).....	65
Tabel 4.11 Convergent Validity Pada Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .	69
Tabel 4.12 Convergent Validity Pada Sistem Pengukuran Kinerja .....	69
Tabel 4.13 Convergent Validity Pada Sistem Penghargaan.....	70
Tabel 4.14 Convergent Validity Pada Kinerja Manajerial.....	70
Tabel 4.15 Discriminant validity.....	71
Tabel 4.16 Composite reliability .....	72
Tabel 4.17 Cronbach Alpha .....	73
Tabel 4.18 R-Square.....	74
Tabel 4.19 T-Statistic dan P-Values.....	75

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	25
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Keterkaitan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial .....	36
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Keterkaitan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial .....	38
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Keterkaitan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial .....	39
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 3.1 Model Struktural PLS.....	52
Gambar 4.1 Convergent Validity .....	71
Gambar 4.2 T-Statistic dan P-Values.....	76

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah lembaga yang terorganisir dan dikelola untuk penyediaan barang dan jasa untuk memenuhi permintaan konsumen akan kebutuhan. Karena tujuan didirikan perusahaan untuk memperoleh laba yang optimal pertumbuhan terus menerus, dan juga kelangsungan hidup perusahaan serta kesan publik yang positif. Setiap perusahaan harus siap untuk menghadapi perkembangan teknologi dan mengatasi semua kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dari perusahaan lain. Persaingan bisnis yang semakin ketat di Indonesia menuntut perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan yang ada dan menonjol dari persaingan. Untuk mampu bertahan dalam lingkungan persaingan saat ini, manajemen harus mampu menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik, serta menciptakan kondisi bisnis yang fleksibel dan inovatif ataupun perusahaan dapat meningkatkan kinerja manajerial sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Rumapea et al., 2018).

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

(Yuliantoro, 2012). Menurut Steffi Sigilipu (Sinaga 2018) Kinerja manajerial yang maksimal diharapkan membawa kesuksesan bagi perusahaan yang dipimpinnya, dan kesuksesan diukur dari kinerja dan prestasi manajemen. Studi akuntansi telah menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang buruk disebabkan oleh kegagalan sistem akuntansi manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi cara yang benar, dan kurangnya sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan.

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan pada umumnya sangat memerlukan sistem informasi akuntansi yang efektif dan efisien, khususnya dalam menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen maupun dari pihak luar perusahaan yang memerlukannya. Sistem informasi akuntansi manajemen sebagai suatu sistem berperan dalam membantu memprediksi kemungkinan konsekuensi dari beberapa alternatif tindakan yang diambil dalam berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Karakteristik informasi yang berguna membantu manajer membuat keputusan, dan dapat dibagi menjadi empat karakteristik: ruang lingkup, ketepatan waktu, agregasi, dan integrasi. Ajeng dan Titiek (Sinaga, 2018) menjelaskan bahwa karakteristik sistem informasi yang tersedia dalam organisasi tersebut akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi akan pengambilan keputusan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT KIM (Kawasan Industri Medan) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan bidang usaha jasa pengelolaan kawasan industri yaitu pembebasan dan pematangan tanah untuk industri, penyediaan lahan dan bangunan industri siap pakai, pengelolaan dan

perawatan kawasan industri, pelayanan jasa konsultasi bidang kawasan industri, jasa pembangunan, jasa pergudangan dan jasa pengawasan. PT KIM (Kawasan Industri Medan) sekarang sudah merupakan anak usaha PT Danareksa (Persero), PT KIM sendiri didirikan pada tanggal 7 Oktober 1988 dengan komposisi saham yang terdiri dari 1 lembar Saham Seri A (Dwiwarna) milik Pemerintah RI, PT Danareksa (Persero) 59,99%, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara 30%, dan Pemerintah Kota Medan 10%.

Kemampuan manajer dalam mengelola perusahaan merupakan barometer bagi pertumbuhan perusahaan. Penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu cara untuk memudahkan pengelolaan perusahaan. Pada PT KIM (Kawasan Industri Medan) telah menggunakan system informasi akuntansi manajemen untuk pengelolaan laporan keuangan perusahaan, hanya saja system informasi akuntansi manajemen yang digunakan tersebut masih terdapat kendala, system yang digunakan terkadang *error* sehingga membuat karyawan terhambat akan mengerjakan laporan keuangan, hal ini membuat manajer terlambat menerima informasi perusahaan karena kendala tersebut. Tidak hanya itu, didalam kinerja manajerial terjadi fenomena yaitu. Pada PT KIM (Kawasan Industri Medan) setiap manajer yang ada tidak dikenakan sanksi apapun jika mereka terlambat atau tidak absen datang ke kantor, sedangkan karyawan yang ada akan dikenakan sanksi jika mereka terlambat atau tidak hadir ke kantor selama lebih dari dua kali, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja manajerial perusahaan karena hal tersebut tidak adil bagi para karyawan atau staff lainnya dan akan berdampak kepada kinerja karyawan. PT KIM juga sudah memberikan penghargaan kepada para karyawan sebagai bentuk untuk memotivasi karyawan, hanya saja penghargaan

yang diberikan masih belum efisien dikarenakan jangka waktu untuk memberikan penghargaan sangat lama, hal tersebut belum sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan dan akan mempengaruhi kinerja manajerial. Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan, Kualitas sumber daya manusia pada PT KIM belum sesuai dengan kebutuhan dan kesiapan dalam pemenuhan peraturan yang berlaku, hal ini dapat berakibat negative bagi perusahaan (<https://kim.co.id/laporan-tahunan/>)

Penilaian/pengukuran kinerja merupakan tindakan mengukur berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam suatu perusahaan dan kemudian menggunakan hasilnya sebagai umpan balik, memberikan informasi realisasi rencana. Semakin sering perusahaan mengukur kinerja karyawan, maka perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja manajer, sehingga tercapai kualitas sebagai tujuan utama dengan meningkatkan kinerja. (Ismunawan 2010 dalam Sinaga dkk 2018).

Berdasarkan fenomena diatas perusahaan dianjurkan melakukan perbaikan system informasi akuntansi manajemen dan melakukan suatu penilaian kinerja. karena hal tersebut akan berdampak pada kinerja manajerial yang ada pada perusahaan PT KIM.

Selain penilaian hasil kinerja manajemen, Debora dalam (Sinaga 2018) Menjelaskan bahwa perlu adanya motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya yaitu sistem penghargaan. Sistem penghargaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendukung kinerja karyawan, karena penghargaan dihargai dan dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan fenomena yang ada juga dapat berpengaruh terhadap sistem reward atau penghargaan , sistem penghargaan

selain dapat meningkatkan kinerja manajerial, juga dapat menurunkan kinerja manajerial apabila mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerja mereka dan tujuan untuk meningkatkan kinerja manajerial tidak tercapai.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Rumapea et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan et al., 2016) mengemukakan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Afriantoni & Erwati, 2018) juga menyatakan bahwa penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, antara lain oleh Debora (2013) pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem reward terhadap kinerja manajerial hasil menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dan sistem reward berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian ini merujuk pada penelitian (Mintje, 2013) penelitian tersebut menunjukkan bahwa total quality management (TQM), sistem penghargaan, dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini mengganti satu variable independen dengan sistem

akuntansi manajemen yang dilakukan oleh (Dwinarin, 2017) bahwa system akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan perbedaan penelitian dengan sebelumnya juga terletak pada objeknya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT KIM (Kawasan Industri Medan) Cabang Sumatera Utara”

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terjadinya kendala dalam menggunakan sistem informasi akuntansi manajemen di perusahaan PT KIM (Kawasan Industri Medan) yang mempengaruhi kinerja manajerialnya.
2. Masih kurangnya sistem pengukuran kinerja yang di terapkan di PT KIM (Kawasan Industri Medan) yang mempengaruhi kinerja manajerial.
3. Masih belum efesien nya sistem penghargaan yang ada di PT KIM (Kawasan Industri Medan) yang mempengaruhi kinerja manajerial.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian singkat mengenai latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)?
2. Apakah Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)?

3. Apakah Sistem Penghargaan Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Menguji dan Menganalisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)
2. Untuk Menguji dan Menganalisis Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)
3. Untuk Menguji dan Menganalisis Pengaruh Sistem Penghargaan Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang bisa didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen yang lebih rinci. Juga dapat menambah wawasan mengenai sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT KIM (Kawasan Industri Medan)
  - b. Bagi peneliti yang akan datang, dapat menambah pengalaman dan refrensi untuk melakukan riset selanjutnya tentang sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, dan sistem

penghargaan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, sebagai landasan ilmu serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam dunia pendidikan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan yang ada dalam bidang akuntansi manajemen.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan kepada PT KIM (Kawasan Industri Medan) agar kedepannya kinerja manajerial semakin bagus dengan pengamatan sistem informasi akuntansi, pengukuran kinerja, dan penghargaan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Manajerial**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Manajerial**

(Fahmi, 2016) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan menurut Mangkunegara, 2011 (Damanik, 2021). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Manajerial dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting (firza). Kinerja manajerial adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. (Indra Bastian dalam Sinaga 2018)

Menurut (Setiawan et al., 2016) Kinerja manajerial adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif, efisien dan hemat mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, ketatausahaan, laporan pertanggungjawaban, dan pengawasan. Selain itu kinerja manajerial merupakan keluaran (output) yang

menggunakan masukan (input) selama periode tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi diatas disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah Kinerja manajerial adalah hasil hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif, efisien dan hemat, dalam pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

#### **2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen sebagai Alat Ukur Kinerja Manajerial**

Fungsi manajemen yang dikemukakan (Handoko, 2011) bahwa fungsi manajemen yang paling penting adalah yakni, planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan), dan controlling (pengawasan).  
Yaitu:

##### **1. Planning (Perencanaan)**

Planning (perencanaan) ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Planning mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

Proses perencanaan berisi empat tahap : Menentukan tujuan perencanaan, Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan, Mengembangkan dasar pemikiran kondisi mendatang, cara untuk mencapai tujuan, dan mengimplementasi rencana tindakan dan mengevaluasi hasilnya

Semua Fungsi lainnya sangat tergantung pada fungsi ini, dimana fungsi lain tidak akan berhasil tanpa perencanaan dan pembuatan keputusan yang tepat,

cermat, dan kontiniu. Tetapi sebaliknya perencanaan yang baik tergantung pelaksanaan yang efektif dari fungsi-fungsi lain.

## 2. Organizing (Pengorganisasian)

Organizing berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer. Pengorganisasian mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang-orang dalam pola yang demikian rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Pengorganisasi adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang pantas.

Proses ini akan tercermin pada struktur organisasi, yang mencakup aspek-aspek penting organisasi dan proses pengorganisasian. Yaitu : pembagian kerja, departementalisasi (atau sering disebut dengan istilah departemntasi), bagan organisasi formal, rantai perintah dan kesatuan perintah, tingkat-tingkat hirarki manajemen, saluran komunikasi, penggunaan komite, rentang manajemen dan kelompok-kelompok informal yang tak dapat dihindarkan.

Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan dibagi dan dikoordinasikan. Manajer perlu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan tipe organisasi yang sesuai dengan tujuan rencana dan program yang telah ditetapkan. Perbedaan tujuan akan membutuhkan jenis organisasi yang berbeda pula

### 3. Actuating (Penggerakan)

Penggerakan adalah satu usaha untuk menggerakan anggota-anggota kelompok demikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan yang bersangkutan dan sasaran-sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut. Menggerakan berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat sekitar apa aktivitas-aktivitas manajemen berputar. Nilai-nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, harapan, pemuasan seseorang dan interaksinya dengan orang-orang lain dan dengan lingkungan fisik kesemuanya bertautan dengan proses menggerakan.

### 4. Controlling (Pengawasan)

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mencocokkan apakah kegiatan operasional (actuating) di lapangan sesuai dengan rencana (planning) yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan (goal) dari organisasi, Dengan demikian yang menjadi obyek dari kegiatan pengawasan adalah mengenai kesalahan, penyimpangan, cacat dan hal-hal yang bersifat negatif.<sup>32</sup> Sebutan controlling lebih banyak digunakan karena lebih mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif.

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial. Dimensi dalam kinerja manajerial menurut Mahoney et. al (1963), yaitu:

#### 1. Perencanaan

Aktivitas atau tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang guna mencapai

tujuan yang diinginkan.

## 2. Penyelidikan

Upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mempersiapkan informasi dalam bentuk laporan, catatan, dan analisa pekerjaan untuk mengukur hasil pelaksanaannya.

## 3. Koordinasi

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

## 4. Evaluasi

Aktivitas seperti penilaian atas usulan atau kinerja yang diamati dan dilaporkan.

## 5. Pengawasan

Kegiatan manajerial dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan potensi bawahan serta melatih dan menjelaskan aturan-aturan kerja kepada bawahan mengenai pelaksanaan kemampuan kerja.

## 6. Pemilihan Staf

Aktivitas atau kegiatan manajemen dalam memelihara dan mempertahankan bawahan dalam unit kerja.

## 7. Negosiasi

Usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan, atau kontrak untuk barang-barang atau jasa.

## 8. Perwakilan

Aktivitas berupa penyampaian visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan perusahaan-perusahaan lain.

T. Hani Handoko (2003) juga mengemukakan bahwa manajer memiliki beberapa tugas yang sangat penting dan harus dapat dikuasai dengan sebaik mungkin. Tugas-tugas penting yang dilaksanakan manajer tersebut adalah :

### a. Manajer bekerja dengan dan melalui orang lain

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

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

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

### c. Manajer bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan

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

atas kegiatan-kegiatan para bawahannya sukses atau kegagalan bawahan adalah cerminan langsung sukses atau kegagalan manajer.

d. Manajer harus berfikir secara analitis dan konseptual

Untuk menjadi pemikir yang analitis, manajer harus mampu merinci dan memisah-misahkan suatu masalah menjadi komponen-komponen masalah, menganalisis komponen-komponen tersebut dan kemudian mencari penyelesaiannya yang layak dengan akurat.

e. Manajer adalah seorang mediator

Organisasi terdiri dari orang-orang dan kadang-kadang mereka saling tidak bersetuju atau saling bertentangan. Bila hal itu terjadi dalam suatu unit kerja maka dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas, kejadian itu akan menuntut peranan manajer sebagai mediator atau penengah.

f. Manajer adalah seorang politisi

Setiap manajer yang efektif harus dapat mengembangkan hubungan-hubungan baik untuk mendapat dukungan atas kegiatan-kegiatan, usulan-usulan atau keputusan-keputusannya.

g. Manajer adalah seorang diplomat

Manajer mungkin harus berperan sebagai wakil resmi kelompok kerjanya pada pertemuan-pertemuan organisasional.

h. Manajer mengambil keputusan-keputusan sulit

Organisasi selalu menghadapi banyak masalah, oleh karena itu manajer adalah orang yang diharapkan dapat menemukan pemecahan berbagai masalah sulit dan mengambil berbagai keputusan yang akurat.

### **2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial**

Dalam proses peningkatan efisiensi perusahaan, salah satunya diukur dengan Efektivitas kinerja manajemen, dimana efektivitas dilihat dari tiga aktivitas yaitu, kemampuan manajer membuat rencana, kemampuan mereka mencapai tujuan, dan aktivitas manajer di luar perusahaan.

Menurut (Mulyadi, 2007) Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bakat dan kemampuan, merupakan kinerja manajerial yang dapat dilihat dari bagaimana bakat dan kemampuan dari seorang manajer untuk dapat menentukan suatu perencanaan, sistem pelaporan perusahaan dan memonitoring berdasarkan sistem informasi.
2. Persepsi tentang peran, merupakan pemikiran dari masing-masing manajer untuk ikut mengambil peran andil dalam memberikan pendapat, masukan dan mencari solusi dari masalah yang timbul. Sehingga pendapat dan masukan dari para manajer diambil suatu keputusan agar dapat penyelesaian dari masalah-masalah yang sedang terjadi.
3. Usaha, merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh para manajer untuk mendapatkah hasil yang maksimal untuk perusahaan dari kinerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial terhadap system informasi akuntansi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan.
2. Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi.
3. Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan,

meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu atau organisasi.

4. Keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem semakin sering akan meningkatkan kinerja manajerial, dikarenakan adanya hubungan yang positif antara keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem informasi akuntansi dalam kinerja manajerial.
5. Kemampuan teknik personal sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kinerja manajerial dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kemampuan manajer terhadap sistem informasi akuntansi.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Manajerial**

Kinerja Manajerial merupakan seberapa jauh manajer mampu melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Menurut Mahoney et.al (1963) dalam (DP et al., 2003) kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator :

1. Perencanaan, yaitu penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan memiliki tujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan perusahaan, prosedur pelaksanaan operasional, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Investigasi, yaitu kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pengkoordinasian merupakan proses kerjasama

dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.

3. Koordinasi, yaitu menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, untuk dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

4. Evaluasi, yaitu penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat dan ditunjukkan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.

5. Supervisi, yaitu penilaian atas kinerja yang diamati dan dilaporkan.

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

### **2.1.2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

#### **2.1.2.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Informasi (information) adalah data yang mengandung arti. Data adalah berupa angka, karakter, simbol, gambar, tanda, isyarat, suara, atau bunyi yang merepresentasikan suatu keadaan yang kemudian digunakan sebagai masukan dalam sistem informasi. Informasi dibutuhkan oleh manajer untuk melaksanakan proses manajemen seperti perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Informasi tersebut dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen. (Rambe, 2020). Akuntansi penuh merupakan alat yang baik bagi manajemen untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengelola perusahaan dalam mengambil keputusan (Hanum, 2013). Informasi sistem akuntansi manajemen didefinisikan sebagai suatu informasi formal yang telah didesain untuk

mempermudah pengambilan keputusan dan mengevaluasi aktivitas manajerial. Sistem informasi dalam manajemen adalah bagian dari sistem informasi yang mengukur, memproses, dan melaporkan informasi manajemen yang berguna dalam pengambilan keputusan untuk kelancaran informasi yang berkualitas (Astuty et al., 2021)

Sistem informasi akuntansi manajemen (management accounting information system) yang di kemukakan oleh (Siregar et al., 2013) adalah sistem informasi yang mentransformasi input dengan menggunakan proses untuk menghasilkan output yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan. Ada tiga kata penting yang terkandung dalam pengertian sistem informasi akuntansi manajemen, yaitu:

1. Input

Input adalah data yang di rekam dari peristiwa ekonomi yang terjadi di perusahaan. Contoh data yang diinput kedalam sistem informasi akuntansi manajemen adalah jenis bahan, harga bahan, tariff upah, jam kerja, jam lembur, jam mesin, pemakaian listrik, unit produksi, dan harga jual.

2. Proses

Proses adalah pengubahan data menjadi informasi. Contoh proses adalah mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menganalisis, dan melaporkan. Proses dapat dilakukan baik secara manual maupun dengan menggunakan computer. Proses manual adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menganalisis, dan melaporkan data tanpa menggunakan computer. Sedangkan proses computer adalah proses mengidentifikasi, mengukur,

mengakumulasi, menganalisis dan melaporkan data dengan menggunakan alat bantu computer.

### 3. Output

Output adalah informasi. Informasi dituangkan dalam laporan yang dihasilkan oleh sisten informasi akuntansi manajemen. Contoh laporan adalah laporan produk, laporan biaya aktivitas, laporan biaya departemen, laporan pembelian, laporan pemakaian bahan, laporan jam kerja karyawan, laporan produksi, laporan gaji dan upah, laporan penjualan, dan laporan kinerja.

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem yang dapat memberikan atau menyampaikan informasi yang relevan kepada manajer untuk mengambil keputusan, perencanaan, dan pengawasan (Maryasih dan Fazli, 2006 dalam (Afriantoni & Erwati, 2018)). Selanjutnya, tersedianya sistem informasi akuntansi manajemen yang memadai, mendorong akuntabilitas dan transparansi informasi keuangan. Dengan demikian, hal itu akan mengurangi konflik dalam suatu organisasi (Abernethy dan Guthrie, 1994 dalam (Astuty, 2016)).

#### **2.1.2.2. Karakteristik dan Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut Chia 1995 dalam (ADRIANTI, 2018) Menyatakan bahwa terdapat empat karakteristik sistem informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen yang bermanfaat menurut persepsi para manajer, yaitu : (1) broad scope (bercakupan luas), (2) timelines (ketepatan waktu), (3) aggregation (agregasi), (4) integration (integrasi).

##### 1. Broadscope (bercakupan luas)

Di dalam sistem informasi, broad scope mengacu kepada dimensi fokus, kuantifikasi, dan horizon waktu. Sistem informasi akuntansi manajemen tradisional memberikan informasi yang berfokus pada peristiwa-peristiwa dalam organisasi, yang dikuantifikasi dalam ukuran moneter, dan yang berhubungan dengan data historis. Lingkup sistem informasi 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 mungkin juga bersifat non ekonomi seperti faktor demografi, cita rasa konsumen, tindakan para pesaing dan perkembangan teknologi. Lingkup sistem informasi akuntansi manajemen yang luas mencakup nonekonomi terhadap karakteristik lingkungan ekstern.

Disamping itu, lingkup sistem informasi akuntansi manajemen yang luas akan memberikan estimasi tentang kemungkinan terjadinya peristiwa di masa yang akan datang di dalam ukuran probabilitas.

## 2. Timelines (ketepatan waktu)

Menunjukkan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian. Kemampuan para manajer untuk merespon secara tepat atas suatu peristiwa kemungkinan dipengaruhi timeliness sistem informasi akuntansi manajemen. Informasi yang timeliness meningkatkan fasilitas sistem informasi 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. Timing informasi menunjuk kepada jarak waktu antara permintaan dan tersedianya informasi dari sistem informasi akuntansi manajemen ke pihak yang meminta.

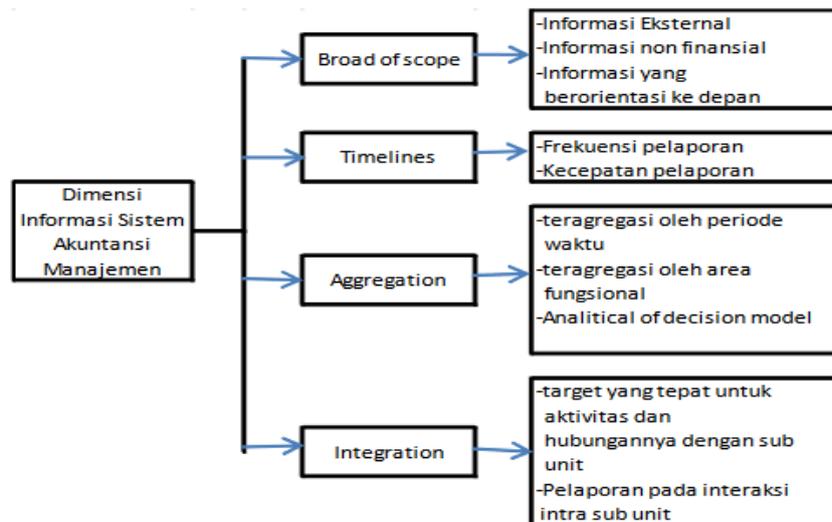
### 3. Aggregation (agregasi)

Informasi yang disampaikan pada karakteristik informasi agregasi ini dalam bentuk yang lebih ringkas tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Dimensi pengumpulan aggregation ini merupakan informasi menurut fungsi, periode aktual 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, dll). Informasi menurut periode waktu merupakan informasi yang memungkinkan manajer untuk menilai keputusan mereka dari waktu ke waktu misalnya (bulanan, kuartal, tahunan, dll). Informasi menurut model keputusan merupakan model analitikal informasi hasil akhir yang didasarkan pada area fungsional seperti (produksi, pemasaran, administrasi, dll). Adanya informasi agregasi menyebabkan manajer akan lebih cepat merespon setiap masalah yang timbul dalam area pertanggungjawabannya dan akan lebih meningkatkan tanggung jawab dari manajer tersebut. Informasi agregasi juga sangat bermanfaat bila digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Dengan demikian harapan manajer terhadap kinerja dapat meningkat karena penggunaan informasi terintegrasi. Karakteristik informasi yang tersedia akan efektif jika sesuai dengan persyaratan pengguna dari organisasi. Hal ini sejalan dengan pendekatan kontingensi yang dikemukakan oleh (Otley, 1980 dalam Astuty, 2015) bahwa ketersediaan karakteristik masing-masing informasi akuntansi manajemen tidak sama untuk semua situasi

### 4. Integration (integrasi)

Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi sebagai segmen dalam sub-sub organisasi. Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh keputusan pada operasi seluruh sub unit organisasi. Informasi yang terintegrasi dari sistem informasi akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari subunit dan antar subunit. Informasi terintegrasi bermanfaat bagi para 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 di cerminkan dalam informasi integrasi. Adanya informasi terintegrasikan mengakibatkan para manajer untuk mempertimbangkan unsur

Menurut Chenhall & Morris,1986 dalam (Ratnawati & Setyaningsih, 2011) Dimensi sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) terdiri dan empat karakteristik informasi yaitu : broad scope, aggregation, integration, timeliness.keempat karakteristik tersebut juga termasuk indicator dari sistem informasi akuntansi manajemen, Informasi akuntansi manajemen yang semakin baik dan akurat mengacu pada semakin tingginya ketersediaan informasi yang memiliki arti. Adapun karakteristik atau indikator sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

### 2.1.2.3. Fungsi dan Tipe Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut (ATKINSON, 2001) terdapat empat fungsi informasi akuntansi manajemen untuk membantu para manajer menjalankan fungsi-fungsi operasionalnya, yaitu :

1. Operational Control (Kontrol Operasional), yaitu menyediakan informasi umpan balik tentang efisiensi dan kualitas dari kinerja tugas.
2. Product and Costumer costing (Produk dan Biaya pelanggan), yaitu mengukur biaya sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dan pasar dan mengirimkan produk atau jasa ke konsumen.
3. Management Control (Kontrol Manajemen), yaitu menyediakan informasi tentang kinerja manajer dan unit operasi.
4. Strategic Unit (Unit Strategi), yaitu menyediakan informasi tentang keuangan perusahaan dan kompetitif jangka panjang, kondisi pasar, pilihan konsumen dan inovasi teknologi.

(Mulyadi, 2001) mengemukakan bahwa, Informasi akuntansi manajemen dihubungkan dengan tiga hal: objek informasi, alternatif yang akan dipilih, dan wewenang manajer.

Jika manajer akuntansi manajemen dihubungkan dengan objek informasi, seperti produk, departemen atau aktivitas, maka akan dihasilkan konsep informasi akuntansi penuh. Jika informasi akuntansi manajemen dihubungkan dengan alternatif yang akan dipilih, maka akan dihasilkan konsep informasi akuntansi differensial, yang sangat diperlukan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan pemilihan alternatif. Jika informasi akuntansi manajemen dihubungkan dengan wewenang manajer, dihasilkan konsep informasi akuntansi pertanggungjawaban, yang terutama bermanfaat untuk mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi.

### **2.1.3. Sistem Pengukuran Kinerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Sistem Pengukuran Kinerja**

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

Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar

berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan. Menurut Sunarto 2007 dalam (Ridwan & Yogi, 2018) Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personalnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Sigilipu 2013 dalam (Ridwan & Yogi, 2018), pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi perusahaan apabila dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena itu informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien.

#### **2.1.3.2. Karakteristik dalam Pengukuran Kinerja**

Simamora dalam (Ridwan & Sandi, 2019) menyatakan bahwa, tidak setiap sistem penilaian kinerja akan bebas sama sekali dari tantangan-tantangan legal. Walaupun demikian, sistem penilaian kinerja dapat memiliki karakteristik - karakteristik tertentu yang mungkin secara legal dapat dipertahankan.

Karakteristik-karakteristik tersebut adalah:

1. Kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan
2. Pengharapan kinerja
3. Fokus pada perilaku yang terobsesi
4. Sensitivitas
5. Standarisasi
6. Sokongan manajemen atau karyawan
7. Keandalan dan validitas
8. Penilaian yang berbobot
9. Komunikasi terbuka dan

10. Kemampooterimaan (acceptability)

### **2.1.3.3. Manfaat dan Alat Ukur Sistem Pengukuran Kinerja**

Manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik menurut Yuwono 2018 dalam (Ramadhani et al., 2017) adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut

Balanced scorecard merupakan alat untuk mengukur dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan lebih komprehensif. Balanced scorecard dikembangkan oleh Kaplan dan Norton 2000 dalam (Ramadhani et al., 2017). Sistem pengukuran balanced scorecard merupakan suatu sarana untuk mengkomunikasikan persepsi strategis dalam suatu perusahaan secara sederhana dan mudah dimengerti oleh berbagai pihak dalam perusahaan, terutama pihak-pihak dalam organisasi yang akan merumuskan strategi perusahaan (Sari, 2015). Dalam pendekatan BSC, ukuran kinerja organisasi diperluas ke perspektif non keuangan seperti kepuasan customers, produktivitas dan costeffectiveness proses

bisnis/intern, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Balanced scorecard memberi manfaat bagi organisasi dalam beberapa cara, Kaplan dan Norton, 2000 dalam (Ramadhani et al., 2017):

- a. Menjelaskan visi organisasi
- b. Menyelaraskan organisasi untuk mencapai visi itu
- c. Mengintegrasikan perencanaan strategis dan alokasi sumber daya
- d. Meningkatkan efektivitas manajemen dengan menyediakan informasi yang tepat untuk mengarahkan perubahan.

#### **2.1.3.4. Indikator Sistem Pengukuran Kinerja**

Adapun indikator-indikatornya adalah meningkatkan kinerja karyawan, pengharapan kinerja, menilai kinerja dengan tepat, penilaian yang berbobot, dilakukan dengan cara yang adil, landasan penentuan reward (Kumentas, 2013)

#### **2.1.4. Sistem Penghargaan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Sistem Penghargaan**

Sistem Penghargaan adalah suatu sistem atau program yang diberikan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya lebih meningkatkan kinerjanya. Sistem Penghargaan (reward) menurut I Made dan Rani (2003) dalam (Sianipar, 2013) adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut Mulyadi (2003) dalam (Sianipar, 2013) reward (penghargaan) adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena ia telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi

kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Narsa dan Rani (2003) dalam (FAHRURAZI & SURYANI, 2020) mengatakan sistem penghargaan adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut Nnaji-Ihedinmah dan Egbunike (2015) dalam (FAHRURAZI & SURYANI, 2020) menekankan bahwa reward atau penghargaan tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain.

(FAHRURAZI & SURYANI, 2020) juga mengemukakan bahwa sistem penghargaan adalah suatu sistem yang diberikan kepada karyawan atau manager dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau manager tersebut demi peningkatan laba perusahaan ataupun keberlangsungan perusahaan kedepannya, berupa tambahan penerimaan bagi karyawan atau manager baik itu berupa uang ataupun bukan uang yang akan mempengaruhi kualitas kehidupannya. Sistem penghargaan atau reward ini juga merupakan salah satu dari komponen struktur pengendalian manajemen yang wajib dilaksanakan agar karyawan ataupun manager merasa aman untuk mencukupi kehidupannya dan bisa fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam keberlangsungan perusahaan.

#### **2.1.4.2. Penggolongan Penghargaan**

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

Penghargaan menurut (Afif, 2015) dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

##### **a. Penghargaan Intrinsik**

Penghargaan Intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Untuk meningkatkan penghargaan intrinsik, manajemen dapat menggunakan beberapa teknik seperti penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi terbaik.

##### **b. Penghargaan Ekstrinsik**

Penghargaan Ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada personal baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung maupun yang berupa kompensasi non moneter. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa kenaikan gaji, pembagian laba, dan pemberian bonus yang didasarkan pada kinerja personal. Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personel seperti sebuah asuransi.

### 2.1.4.3. Indikator Sistem Penghargaan

Menurut Wibowo (2008) dalam (FAHRURAZI & SURYANI, 2020) sistem reward ini sendiri berdasarkan unsur unsur yang telah dikemukakan terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. Pentingnya penghargaan bagi manajer
2. Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup
3. Bobot pekerjaan dan jam kerja
4. Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manajer.

Menurut Wibowo (2008) dalam (FAHRURAZI & SURYANI, 2020) ada pertimbangan penting yang dapat dipergunakan manajer untuk mengembangkan dan membagikan reward, yaitu:

1. Reward harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.
2. Individu cenderung membandingkan reward mereka dengan lainnya. Jika terjadi ketidakadilan, maka akan terjadi ketidakpuasan.
3. Manajer yang membagikan Reward harus mengenal perbedaan individu.

Variasi proses reward menjadi kurang efektif seperti yang diharapkan apabila perbedaan individu kurang dipertimbangkan. Setiap reward harus memuaskan kebutuhan dasar, dipertimbangkan secara adil, dan berorientasi pada kepentingan individu.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	(Sigilipu, 2013)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial	Independen (X) : Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial	Informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Variabel independen ditambah dengan system penghargaan (reward) Objek penelitian di PT KIM (Kawasan Industri Medan)
2.	Muhsyatu Maulidiah (2016)	Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial CV. Singkong Arto Mas Kepanjen-Malang	Independen (X) : Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial.	Total Quality Management berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja Manajerial.	Variabel independen diganti dengan sistem informasi akuntansi manajemen. Objek penelitian di PT KIM (Kawasan Industri Medan)
3.	Fitri Dwinarin, Meinarni Asnawi dan Mariolina Sanggenafa (2017).	Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi kasus di Perbankan kota Jayapura)	Independen (X) : Desentralisasi, dan Sistem Akuntansi Manajemen.	Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.	Terdapat 2 Variabel independen yang berbeda yaitu sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward). Objek penelitian di PT KIM (Kawasan Industri Medan)

4.	Sugiyatno, Rispanyo dan Djoko Krisianto (2017)	Pengaruh Total Quality Management, Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. (Studi Empiris di Perusahaan Jasa)	Independen (X) : Total Quality Management, Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial.	Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem Akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan sistem penghargaan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Manajerial.	Variabel independen diganti dengan sistem pengukuran kinerja. Dan perbedaan objek penelitian.
5.	Octora Tita Audina, dkk (2018)	Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial.	Independen (X) : Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial.	Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan diuji secara parsial dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial	Variabel independen diganti dengan system informasi akuntansi manajemen. Objek penelitian di PT KIM (Kawasan Industri Medan)
6.	Ranti Melasari (2018).	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Strategi Bisnis sebagai Variabel Moderasi pada PT. Pulau Sambu Guntung	Independen (X) : Sistem Akuntansi Manajemen. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial. Moderasi : Strategi Bisnis	Tidak ada pengaruh antara sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Dan tidak ada pengaruh antara sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan strategi bisnis sebagai variabel moderasi	Terdapat penambahan variabel independen yaitu sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (reward). Dan tidak adanya variabel moderasi pada penelitian ini.
7.	Melanthon Rumapea, Jaminta Sinaga, dan Ririn Elvani Saragih. (2018).	Pengaruh Penetapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada RS Estomihi Medan.	Independen (X) : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan. Dependen (Y) : Kinerja	Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manajerial. Metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Perbedaan terdapat pada objek penelitian.

			Manajerial.	manajerial. Sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomih Medan.	
--	--	--	-------------	--	--

### 2.3. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyatno et al., 2017) Kerangka Pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi masalah yang penting. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:

#### 2.3.1. Keterkaitan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap

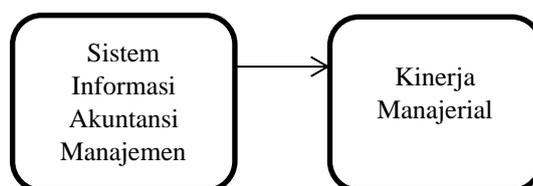
##### Kinerja Manajerial

Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial merupakan topik yang sangat menarik dalam penelitian bidang akuntansi khususnya akuntansi manajemen. Informasi yang dihasilkan oleh karakteristik sistem akuntansi manajemen sangat berguna dan dapat membantu para manajer organisasi untuk mengambil keputusan yang selanjutnya meningkatkan kinerja manajerialnya.

Setiap manajer di perusahaan berperan dalam menggerakkan orang lain memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya diperlukan

informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat perencanaan anggaran dan umpan balik untuk meningkatkan kinerja perusahaan khususnya kinerja manajerial. Sistem informasi akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai aktivitas sebagai perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Afriantoni & Erwati, 2018)

Penggunaan informasi akuntansi manajemen yang baik dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja. Namun bukan berarti sistem akuntansi manajemen akan menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Informasi sistem akuntansi manajemen efektif jika dapat mendukung pengguna informasi atau pembuat keputusan yang tersedia dalam suatu organisasi. Penyelarasan informasi dengan kebutuhan pengambil keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dapat diukur dengan indikator yaitu: Broadscope, Timelines, Aggregation, Integration, sedangkan Kinerja Manajerial dapat diukur dengan Indikator Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Supervisi, Staffing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin handal sistem akuntansi manajemen, semakin tinggi kinerja manajerialnya, dapat digambarkan dalam kerangka koseptualnya sebagai berikut:

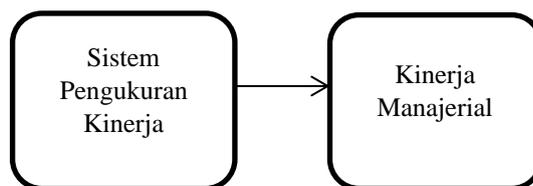


**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Keterkaitan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial**

### **2.3.2. Keterkaitan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial**

Sistem pengukuran kinerja meningkatkan pemahaman manajer tentang strategi dan prioritas organisasi, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan bertindak berdasarkan prioritas perusahaan. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik, diharapkan para manajer dapat menghasilkan kinerja manajerial yang tinggi. Sistem pengukuran kinerja yang diterapkan oleh perusahaan juga mendorong para manajer untuk bekerja lebih baik lagi karena prestasi kerjanya sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Sistem Pengukuran kinerja merupakan proses yang berlangsung mengevaluasi kinerja kerja mereka. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik yang bersifat internal atau eksternal. Selain itu, sistem pengukuran kinerja ini juga bermanfaat sebagai tolak ukur perusahaan untuk sukses dalam jangka panjang jangka pendek atau panjang. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik, diharapkan manajer dapat menghasilkan suatu kinerja manajerial yang tinggi. Dalam penelitian Dewi (2013), Setyani (2015) dan Flantika (2017) menyimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja dapat diukur dengan indikator Meningkatkan kinerja karyawan, pengharapan kinerja, menilai kinerja dengan tepat, penilaian yang berbobot, dilakukan dengan cara yang adil, landasan penentuan reward (Kumentas, 2013) sedangkan Kinerja Manajerial diukur dengan indikator Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Supervisi, Staffing.



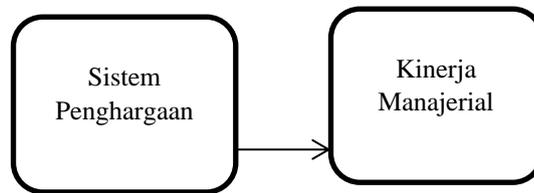
**Gambar 2 3 Kerangka Konseptual Keterkaitan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial**

### **2.3.3. Keterkaitan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial**

Menurut (Jusuf, 2013) sistem penghargaan (kompensasi) merupakan sebuah pemberian kepada karyawan dengan bayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Sistem penghargaan (kompensasi) yang efektif seharusnya dapat menarik para karyawan atau pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik, menjaga agar mereka puas dengan pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk sukses.

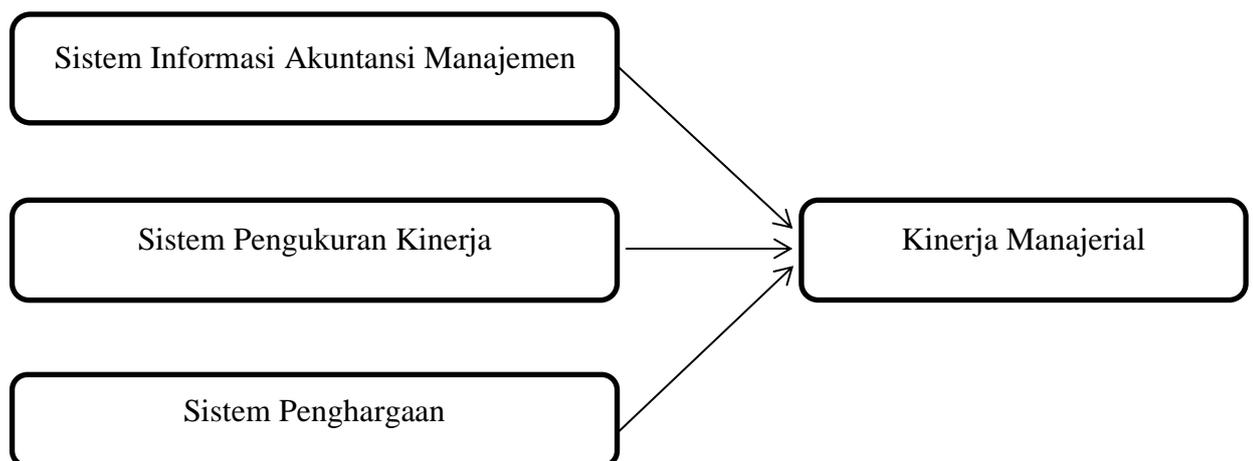
Apa yang ingin dicapai oleh seorang manajer bergantung pada dua faktor, yaitu Keyakinan Manajer Tentang Kemungkinan Penghargaan Kinerja dan nilai penghargaan. Jika seorang manajer berkeyakinan bahwa kinerja mempunyai keyakinan yang tinggi untuk diberi penghargaan, maka hal ini akan mempertinggi usahanya. Sebaliknya, jika kinerja mempunyai kemungkinan kecil untuk mendapat penghargaan, maka hal ini akan menurunkan usaha seorang untuk berprestasi. Usaha seorang manajer juga dipengaruhi oleh nilai penghargaan yang diterima. Jika seorang memperoleh kepuasan terhadap yang diterimanya, karena dengan adanya sistem reward maka kinerja manajerial akan meningkat karena mereka akan berusaha bekerja lebih baik guna mendapatkan reward yang dijanjikan oleh perusahaan. Jika seseorang memperoleh kepuasan

terhadap yang diterimanya, karena dengan adanya sistem reward maka kinerja para manajer akan meningkat karena mereka akan bekerja lebih giat untuk mendapatkan reward yang dijanjikan oleh perusahaan dan membuat kinerja manajerial meningkat. Sistem penghargaan dapat diukur dengan indicator yaitu Pentingnya Penghargaan Bagi Manajer, Penghargaan Memenuhi Kebutuhan Hidup, Bobot Pekerjaan dan Jam Kerja, Penghargaan Mencerminkan Kontribusi Manajer, sedangkan Kinerja Manajerial diukur dengan indicator Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Supervisi, Staffing.



**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Keterkaitan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial**

Untuk lebih mempermudah melihat keterkaitan variabel maka peneliti menyederhanakan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2 5 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan. Sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Manajerial.

#### **2.4. Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2012), Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada Pengaruh Sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
2. Ada Pengaruh Sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.
3. Ada Pengaruh Sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. (Irfan et al., 2014) menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan metode pendekatan kuantitatif. (Irfan et al., 2014) Juga menyatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, karena penelitian ini memenuhi kriteria pendekatan tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukann di PT KIM (Kawasan Industri Medan) Jl. Pulau Batam, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20242. Waktu penelitian ini direncanakan dimulai dari bulan Januari 2023. Rencana kegiatan penelitian ini sebagai berikut :



### **3.3.2. Sampel**

Sampel merupakan perwakilan atau bagian dari sebuah populasi yang telah dihilangkan dengan metode tertentu (Nurrahman et al., 2021). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2017).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, Karena populasinya kurang dari 100 orang. Menurut Sugiyono (2016, hal 122) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Sugiyono, 2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dimana seluruh jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu seluruh manajer, asisten manajer dan supervisor PT KIM (Kawasan Industri Medan) yang berjumlah orang 32 Orang.

### **3.4. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel ini sangat diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah :

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Alat Ukur</b>
Kinerja Manajerial (Y)	Seberapa jauh seorang manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan</li> <li>2. Investigasi</li> <li>3. Koordinasi</li> <li>4. Evaluasi</li> <li>5. Supervisi</li> <li>6. Staffing</li> </ol> <p>(Mahoney et.al 1963)</p>	Skala Likert <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat Tidak Setuju (STS)</li> <li>2. Tidak Setuju</li> <li>3. Kurang Setuju</li> <li>4. Setuju (S)</li> <li>5. Sangat Setuju (SS)</li> </ol>
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	Informasi sistem akuntansi manajemen didefinisikan sebagai suatu informasi formal yang telah didesain untuk mempermudah pengambilan keputusan dan mengevaluasi aktivitas manajerial.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Broad scope</li> <li>2. Timeliness</li> <li>3. Agregation</li> <li>4. Integration</li> </ol> <p>(ADRIANTI, 2018)</p>	Skala Likert <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat Tidak Setuju (STS)</li> <li>2. Tidak Setuju</li> <li>3. Kurang Setuju</li> <li>4. Setuju (S)</li> <li>5. Sangat Setuju (SS)</li> </ol>
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kinerja karyawan</li> <li>2. pengharapan kinerja</li> <li>3. menilai kinerja dengan tepat</li> <li>4. penilaian yang berbobot</li> <li>5. dilakukan dengan cara yang adil</li> <li>6. landasan penentuan reward</li> </ol> <p>(Kumentas, 2013)</p>	Skala Likert <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat Tidak Setuju (STS)</li> <li>2. Tidak Setuju</li> <li>3. Kurang Setuju</li> <li>4. Setuju (S)</li> <li>5. Sangat Setuju (SS)</li> </ol>
Sistem Penghargaan (X3)	Sistem Penghargaan (reward) adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pentingnya penghargaan bagi manajer</li> <li>2. Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup</li> <li>3. Bobot pekerjaan dan jam kerja</li> <li>4. Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manajer.</li> </ol>	Skala Likert <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat Tidak Setuju (STS)</li> <li>2. Tidak Setuju</li> <li>3. Kurang Setuju</li> <li>4. Setuju (S)</li> <li>5. Sangat Setuju (SS)</li> </ol>

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pernyataan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2016), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah para manajer, asisten manajer, dan supervisor PT KIM (Kawasan Industri Medan).
2. Data dalam penelitian ini adalah berasal dari sumber data primer.

#### 3.5.1. Instrumen Penelitian

Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian Menurut (Arikunto, 2010), instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban diberi skor (Sugiyono, 2016). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Opsi Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

### 3.5.2. Teknik Pengujian Instrumen

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas angket penelitian.

#### a. Uji Validitas

Menurut Ghazali, Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (I. Ghazali, 2011) Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variable tersebut. Apabila korelasi di atas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat ke validan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi

product moment adalah sebagai berikut:

$$r^{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum Y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban

$\sum x$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3 (nilai kritis). Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka butir pertanyaan tersebut valid (signifikan) (Sugiyono, 2016).

Hasil uji coba terbatas terhadap angket yang disebarakan kepada 30 responden. Adapun hasil uji coba terbatas dapat dikemukakan pada table di bawah ini:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-kritis	Keterangan
Item 1	0,856	0,3	Valid
Item 2	0,852	0,3	Valid
Item 3	0,906	0,3	Valid
Item 4	0,808	0,3	Valid
Item 5	0,899	0,3	Valid
Item 6	0,592	0,3	Valid
Item 7	0,697	0,3	Valid
Item 8	0,613	0,3	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 3.4. mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan valid.

Maka dengan demikian 8 pernyataan akan diikutkan pada penyebaran angket secara menyeluruh.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Sistem Pengukuran Kinerja**

Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-kritis	Keterangan
Item 1	0,767	0,3	Valid
Item 2	0,693	0,3	Valid
Item 3	0,911	0,3	Valid
Item 4	0,725	0,3	Valid
Item 5	0,576	0,3	Valid
Item 6	0,677	0,3	Valid
Item 7	0,517	0,3	Valid
Item 8	0,829	0,3	Valid
Item 9	0,696	0,3	Valid
Item 10	0,606	0,3	Valid
Item 11	0,915	0,3	Valid
Item 12	0,718	0,3	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 3.5 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable Sistem Pengukuran Kinerja yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 12 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan valid.

Maka dengan demikian 12 pernyataan akan diikutkan pada penyebaran angket secara menyeluruh.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Sistem Penghargaan**

Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-kritis	Keterangan
Item 1	0,638	0,3	Valid
Item 2	0,936	0,3	Valid
Item 3	0,619	0,3	Valid
Item 4	0,909	0,3	Valid
Item 5	0,895	0,3	Valid
Item 6	0,822	0,3	Valid
Item 7	0,909	0,3	Valid
Item 8	0,614	0,3	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 3.6 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable Sistem Penghargaan yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan valid.

Maka dengan demikian 8 pernyataan akan diikutkan pada penyebaran angket secara menyeluruh.

**Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial**

Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-kritis	Keterangan
Item 1	0,606	0,3	Valid
Item 2	0,943	0,3	Valid
Item 3	0,579	0,3	Valid
Item 4	0,947	0,3	Valid
Item 5	0,856	0,3	Valid
Item 6	0,759	0,3	Valid
Item 7	0,803	0,3	Valid
Item 8	0,982	0,3	Valid
Item 9	0,689	0,3	Valid
Item 10	0,968	0,3	Valid
Item 11	0,949	0,3	Valid
Item 12	0,530	0,3	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 3.4. mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable Kinerja Manajerial yang disebarakan dalam uji coba terbatas kepada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 12 item. Diperoleh hasilnya, bahwa seluruh item pernyataan valid.

Maka dengan demikian 12 pernyataan akan diikuti pada penyebaran angket secara menyeluruh.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan mana suatu pengukuran dapat memperoleh hasil yang konsisten, stabil atau relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama, Uji reliabilitas adalah alat ukur kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel atau komposisi. Kuesioner dianggap reliabel atau professional jika tanggapan terhadap pertanyaan terkadang konsisten atau stabil.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varian total

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,6 maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya jika koefisien Cronbach Alpha < 0.6 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

Berdasarkan hasil analisis data terhadap butir pernyataan dalam uji reliabilitas diperoleh nilai sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	0,922	0,6	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	0,782	0,6	Reliabel
Sistem Penghargaan (X3)	0,870	0,6	Reliabel
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	0,919	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

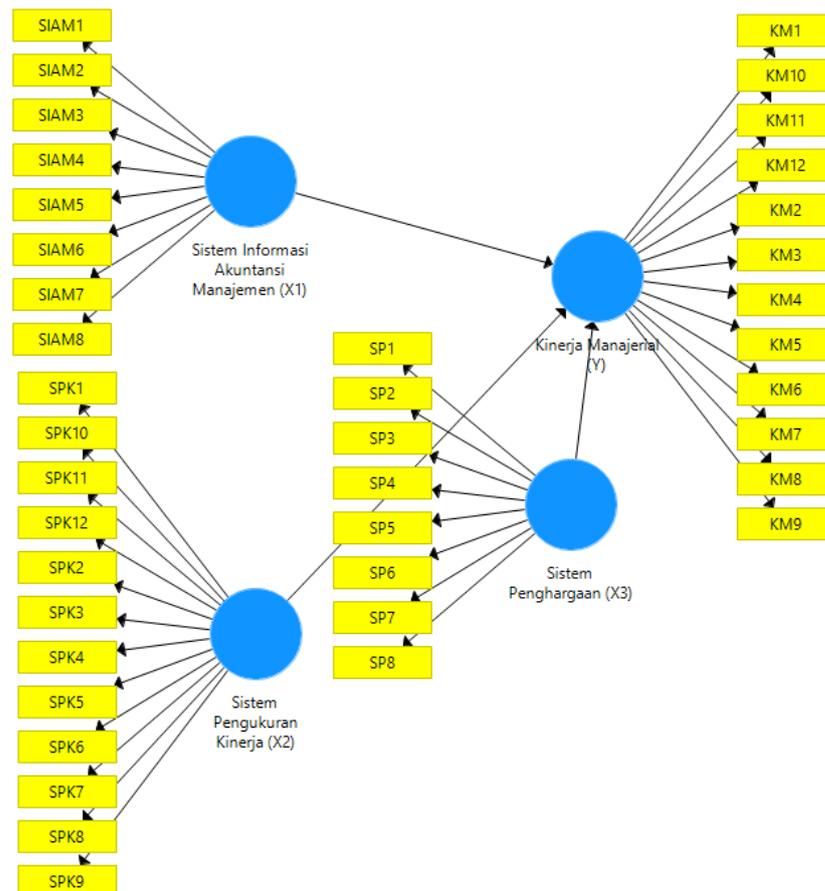
Tabel 3.9. mengemukakan bahwa tingkat reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach' Alpha yang berbedabeda. Cronbach' Alpha pada Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) sebesar 0.922; Cronbach' Alphapada Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2) sebesar 0.782; dan Cronbach' AlphapadaVariabel Sistem Penghargaan (Y) sebesar 0.919;. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable penelitian dalam kategori reliabel. Hal ini disebabkan karena nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ . Namun reliabilitas intrumen penelitian tidak di dukung dengan validitas item pernyataan. Maka perubahan pada nilai reliabilitas dapat terjadi pada saat dilakukan pengujian validitas data kembali setelah data yang tidak valid di buang atau tidak diikut sertakan dalam uji selanjutnya.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan , PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian, Menurut (I. & H. L. Ghazali, 2015), PLS merupakan pendekatan alternatif

yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian

Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



**Gambar 3.1 Model Struktural PLS**

**Keterangan**

X1 : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

X2 : Sistem Pengukuran Kinerja

X3 : Sistem Penghargaan

Y : Kinerja Manajerial

### 3.6.1. Model Pengukuran atau Outer Model

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

#### 1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2015). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,70$  dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam (Ghozali, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

#### 2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

#### 3) *Cronbach Alpha*

*Cronbach alpha* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0.60$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

#### 4) *Composite Reliability*

*Composite reliability* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

### 3.6.2. Model Struktural atau Inner Model

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) pengujian hipotesis yakni *direct effect* (Hair et al., 2021).

#### 3.6.2.1. *R-Square*

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- 1) Nilai (adjusted) = 0.75  $\rightarrow$  model adalah *substantial* (kuat).
- 2) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).
- 3) nilai (adjusted) = 0.25  $\rightarrow$  model adalah *weak* (lemah) (Hair et al., 2021).

#### 3.6.2.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) pada penelitian hanya *direct effect saja*. Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah jika

nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan; dan jika nilai P- Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Hair et all., 2021).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Deskripsi Data

##### 4.1.1. Deskripsi Kuesioner Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Dalam penelitian ini, penulis mengolah data hasil angket dalam bentuk data yang terbagi menjadi 8 pernyataan untuk Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1), 12 pernyataan untuk variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel Sistem Penghargaan (X3), dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Manajerial (Y). Angket ini disebarakan kepada 32 responden yang ada di PT. KIM, sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis, yang terdiri dari lima opsi pernyataan dan bobot penelitan sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Pranatawijaya et al., 2019)

Berdasarkan penetapan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahawa ketentuan diatas berlaku didalam menghitung variabel. Dengan demikian, untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian tersebut, skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

#### 4.1.2. Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi identitas responden, data yang di analisis adalah berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan masa kerja. Hasil analisis data mengenai responden dikemukakan melalui deskripsi data di bawah ini:

##### 4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	59.4	59.4	59.4
	Perempuan	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengelolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari **19 (59,4%)** orang laki-laki dan perempuan sebanyak **13 (40,6%)** orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah yang berjenis kelamin **Laki-Laki**.

##### 4.1.2.2. Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan umur dari 32 responden ada pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	2	6.3	6.3	6.3
	31-40 Tahun	17	53.1	53.1	59.4
	41-50 Tahun	9	28.1	28.1	87.5
	> 50 Tahun	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia responden yang paling banyak adalah 31-40 tahun yaitu 17 orang (53,1%), lalu disusul responden berusia 41-50 tahun sebanyak 9 orang (28,1%), selanjutnya responden yang berusia >50 tahun sebanyak 4 orang (12,5%) kemudian responden yang terakhir berusia <30 tahun sebanyak 2 orang (6,3%).

#### 4.1.2.3. Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	2	6.3	6.3	6.3
	Strata 1	21	65.6	65.6	71.9
	Strata 2	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari yang berlatar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 21 (65,6%) orang, kemudian diikuti oleh yang berlatar belakang pendidikan S2 yaitu sebanyak 9 (28,1%) orang, dan terakhir yang berlatar belakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 2 (6,3%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berlatar belakang pendidikan S1.

#### 4.1.2.4. Jabatan

Adapun identitas responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajer	7	21.9	21.9	21.9
	Asisten Manajer	5	15.6	15.6	37.5
	Supervisor	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan table 4.5 di atas, maka dapat dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari supervisor sebanyak 20 orang (62,5%), diikuti dengan manajer sebanyak 7 orang (21,9%), kemudian asisten manajer sebanyak 5 orang (15,6%), Maka dapat disimpulkan bahwa identitas responden berhubungan dengan ketiga jabatan diatas, mayoritas (lebih banyak) memiliki jabatan sebagai “Supervisor”.

#### 4.1.2.5. Pengalaman Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase pengalaman kerja dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-9 Tahun	14	43.8	43.8	43.8
	10-19 Tahun	10	31.3	31.3	75.0
	20-29 Tahun	7	21.9	21.9	96.9
	30-39 Tahun	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengalaman kerja responden yang paling banyak adalah 1-9 tahun yaitu 14 orang (43,8%), lalu disusul responden berusia 10-19 tahun sebanyak 10 orang (31,3%), selanjutnya

responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 7 orang (21,9%), kemudian responden yang terakhir berusia 30-39 tahun sebanyak 1 orang (3,1%).

### 4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Skor Angket Pada Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	53,1	2	6,3	2	6,3	0	0	11	34,4	32	100
2	19	59,4	2	6,3	2	6,3	0	0	9	28,1	32	100
3	19	59,4	2	6,3	2	6,3	0	0	9	28,1	32	100
4	21	65,6	2	6,3	2	6,3	0	0	7	21,9	32	100
5	19	59,4	2	6,3	2	6,3	0	0	9	28,1	32	100
6	20	62,5	2	6,3	0	0	0	0	10	31,3	32	100
7	18	56,3	6	18,8	0	0	1	3,1	7	21,9	32	100
8	18	56,3	6	18,8	0	0	0	0	8	25,0	32	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan Mengenai Pernyataan Dari Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen:

- 1) Jawaban dari pernyataan Perusahaan menyediakan informasi yang akurat bagi kegiatan seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 53,1%
- 2) Jawaban dari pernyataan Perusahaan menyediakan informasi faktor-faktor eksternal perusahaan, seperti preferensi konsumen, sikap karyawan, hubungan tenaga kerja, dan kemajuan teknologi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,4%

- 3) Jawaban dari pernyataan Informasi dapat tersedia secara otomatis atau segera sesaat setelah informasi diproses, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,4%
- 4) Jawaban dari pernyataan Laporan disediakan secara sistematis dan teratur, misalnya laporan harian dan laporan mingguan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,6%
- 5) Jawaban dari pernyataan Perusahaan menyediakan informasi yang lebih ringkas namun mencakup hal-hal penting, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,4%
- 6) Jawaban dari pernyataan Informasi mengenai dampak kegiatan departemen lain terhadap ringkasan laporan seperti laba, biaya dan pajak tersedia untuk anda dan perusahaan secara keseluruhan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%
- 7) Jawaban dari pernyataan Perusahaan menyediakan informasi mengenai dampak keputusan anda pada seluruh departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada wilayah tanggung jawab anda, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,3%
- 8) Jawaban dari pernyataan Informasi disajikan dalam bentuk yang sesuai dengan model keputusan anda seperti analisis aliran kas dan kenaikan laba, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 56,3%.

#### **4.1.3.2. Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2)**

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Sistem Pengukuran Kinerja yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Skor Angket Pada Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	56,3	6	18,8	1	3,1	2	6,3	5	15,6	32	100
2	18	56,3	6	18,8	1	3,1	2	6,3	5	15,6	32	100
3	17	53,1	2	6,3	2	6,3	0	0	11	34,4	32	100
4	15	46,9	9	28,1	1	3,1	2	6,3	5	15,6	32	100
5	20	62,5	1	3,1	2	6,3	0	0	9	28,1	32	100
6	19	59,4	2	6,3	2	6,3	0	0	9	28,1	32	100
7	18	56,3	2	6,3	2	6,3	0	0	10	31,3	32	100
8	18	56,3	2	6,3	2	6,3	0	0	10	31,3	32	100
9	20	62,5	3	9,4	1	3,1	1	3,1	7	21,9	32	100
10	18	56,3	1	3,1	2	6,3	0	0	11	34,4	32	100
11	18	56,3	1	3,1	2	6,3	0	0	11	34,4	32	100
12	17	53,1	2	6,3	2	6,3	0	0	11	34,4	32	100

Sumber : Hasil Pengelolahan Data (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari Sistem Pengukuran Kinerja bahwa:

- 1) Jawaban dari pernyataan Saya merasa sistem pengukuran kinerja di perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,3%
- 2) Jawaban dari pernyataan Pengukuran kinerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%
- 3) Jawaban dari pernyataan Mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,1%
- 4) Jawaban dari pernyataan Perusahaan mampu mengerjakan proses dan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,9%

- 5) Jawaban dari pernyataan Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan perusahaan tidak secara tepat mengukur hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5%
- 6) Jawaban dari pernyataan Sistem pengukuran kinerja membantu saya mengintrospeksi diri, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,4%
- 7) Jawaban dari pernyataan Saya merasa kesulitan untuk meraih target kerja yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,3%
- 8) Jawaban dari pernyataan Sistem pengukuran kinerja dapat membantu mengevaluasi diri, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 56,3%.
- 9) Jawaban dari pernyataan Proses pengukuran kinerja tidak dilakukan secara adil atau transparan, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 62,5%.
- 10) Jawaban dari pernyataan Hasil pengukuran kinerja saya dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 56,3%.
- 11) Jawaban dari pernyataan Perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 56,3%.
- 12) Jawaban dari pernyataan Semakin baik penilaian dari pengukuran kerja yang anda gapai maka semakin tinggi kepercayaan tinggi anda dalam meningkatkan kinerja kerja, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 53,1%.

#### 4.1.3.3. Variabel Sistem Penghargaan (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Sistem Penghargaan yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Skor Angket Pada Variabel Sistem Penghargaan (X3)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	50,0	4	12,5	0	0	2	6,3	10	31,3	32	100
2	21	65,6	3	9,4	1	3,1	0	0	7	21,9	32	100
3	23	71,9	3	9,4	1	3,1	0	0	5	15,6	32	100
4	19	59,4	3	9,4	1	3,1	0	0	9	28,1	32	100
5	12	37,5	14	43,8	1	3,1	0	0	5	15,6	32	100
6	20	62,5	3	9,4	1	3,1	0	0	8	25,0	32	100
7	14	43,8	12	37,5	1	3,1	0	0	5	15,6	32	100
8	17	53,1	6	18,8	2	6,3	2	6,3	5	15,6	32	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan Mengenai Pernyataan Dari Variabel Sistem Penghargaan:

- 1) Jawaban dari pernyataan Penghargaan sangat penting dilaksanakan dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja manajer, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50,0%
- 2) Jawaban dari pernyataan Penghargaan yang diberikan kepada manajer dapat menjadi tambahan penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,6%
- 3) Jawaban dari pernyataan Sistem penghargaan yang telah ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan bobot pekerjaan yang harus saya capai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71,9%

- 4) Jawaban dari pernyataan Jam kerja normal dan jam kerja lembur yang telah diterapkan perusahaan wajar untuk dilaksanakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,4%
- 5) Jawaban dari pernyataan Penghargaan yang saya terima mencerminkan kontribusi saya pada perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,5%
- 6) Jawaban dari pernyataan Pemberian penghargaan atas kinerja yang memuaskan diterapkan secara rutin oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%
- 7) Jawaban dari pernyataan Setelah memproses penghargaan anda merasa senang dan semakin bersemangat dalam meningkatkan kinerja kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,8%
- 8) Jawaban dari pernyataan Penghargaan tidak serta diberikan kepada orang-orang yang masa kerjanya begitu lama namun dilihat dari bagaimana kinerja yang dilakukannya, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 53,1%.

#### 4.1.3.4. Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja Manajerial yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Skor Angket Pada Variabel Kinerja Manajerial (Y)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	62,5	3	9,4	2	6,3	0	0	7	21,9	32	100
2	22	68,8	2	6,3	2	6,3	1	3,1	5	15,6	32	100
3	19	59,4	3	9,4	2	6,3	2	6,3	6	18,8	32	100
4	22	68,8	1	3,1	2	6,3	1	3,1	6	18,8	32	100
5	22	68,8	1	3,1	2	6,3	1	3,1	6	18,8	32	100

6	19	59,4	3	9,4	2	6,3	1	3,1	7	21,9	32	100
7	19	59,4	1	3,1	2	6,3	1	3,1	9	28,4	32	100
8	22	68,8	1	3,1	2	6,3	1	3,1	6	18,8	32	100
9	19	59,4	2	6,3	2	6,3	2	6,3	7	21,9	32	100
10	22	68,8	1	3,1	2	6,3	1	3,1	6	18,8	32	100
11	22	68,8	1	3,1	2	6,3	1	3,1	6	18,8	32	100
12	18	56,3	6	18,8	1	3,1	2	6,3	5	15,6	32	100

Sumber : Hasil Pengelolahan Data (2023)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari Kinerja Manajerial bahwa:

- 1) Jawaban dari pernyataan Saya berperan dalam menentukan tujuan sasaran, kebijakan, dan tindakan yang disusun atas dasar tujuan organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,5%
- 2) Jawaban dari pernyataan Saya Mempunyai kemampuan untuk membuat perencanaan operasi dalam instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,8%
- 3) Jawaban dari pernyataan Saya berperan mengumpulkan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk laporan catatan dan rekening, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,4%
- 4) Jawaban dari pernyataan Saya Selalu mengumpulkan dan menyampaikan informasi berupa catatan atau laporan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,8%
- 5) Jawaban dari pernyataan Saya ikut berperan dalam tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,8%

- 6) Jawaban dari pernyataan Saya bersedia bekerja sama dengan bagian atau divisi lain untuk saling bertukar informasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,4%
- 7) Jawaban dari pernyataan Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja maupun kerja yang diamati pada unit/sub unit saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59,4%
- 8) Jawaban dari pernyataan Saya selalu melakukan penilaian dan mengukur hasil dari kinerja para bawahan maupun karyawan, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 68,8%.
- 9) Jawaban dari pernyataan Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan untuk meningkatkan kinerja departemen/ bagian, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 59,4%.
- 10) Jawaban dari pernyataan Saya selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 68,8%.
- 11) Jawaban dari pernyataan Saya berperan dalam mengelola/mengatur pegawai pada unit/sub unit saya., mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 68,8%.
- 12) Jawaban dari pernyataan Saya selalu menyeleksi terlebih dahulu sebelum mempromosikan karyawan atau bawahan., mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 56,3%.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Analisis Outer Model

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

#### 4.2.1.1. Convergent Validity

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (I. & H. L. Ghozali, 2015). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,70$  dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam (I. & H. L. Ghozali, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Berdasarkan hasil analisis data pada Convergent Validity. Pada indikator-indikator pada masing-masing variabel, dapat dikemukakan sebagai berikut :

#### a. Convergent Validity Pada Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Indikator konstruk pada variabel Kompetensi Auditor berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui loading factor pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11 Convergent Validity Pada Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Indikator	Loading Factor	Role of Thumb	Keterangan
X1.1	0,856	0,5	Valid
X1.2	0,852	0,5	Valid
X1.3	0,906	0,5	Valid
X1.4	0,808	0,5	Valid
X1.5	0,899	0,5	Valid
X1.6	0,592	0,5	Valid
X1.7	0,697	0,5	Valid
X1.8	0,613	0,5	Valid

**Sumber : Data diolah 2023**

**b. Convergent Validity Pada Sistem Pengukuran Kinerja**

Indikator konstruk pada variabel Sistem Pengukuran Kinerja berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui loading factor pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12 Convergent Validity Pada Sistem Pengukuran Kinerja**

Indikator	Loading Factor	Role of Thumb	Keterangan
X2.1	0,767	0,5	Valid
X2.2	0,693	0,5	Valid
X2.3	0,911	0,5	Valid
X2.4	0,725	0,5	Valid
X2.5	0,576	0,5	Valid
X2.6	0,677	0,5	Valid
X2.7	0,517	0,5	Valid
X2.8	0,829	0,5	Valid
X2.9	0,696	0,5	Valid
X2.10	0,606	0,5	Valid
X2.11	0,915	0,5	Valid
X2.12	0,718	0,5	Valid

**Sumber : Data diolah 2023**

**c. Convergent Validity Pada Sistem Penghargaan**

Indikator konstruk pada variabel Sistem Penghargaan berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui loading factor pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13 Convergent Validity Pada Sistem Penghargaan**

Indikator	Loading Factor	Role of Thumb	Keterangan
X3.1	0,638	0,5	Valid
X3.2	0,936	0,5	Valid
X3.3	0,619	0,5	Valid
X3.4	0,909	0,5	Valid
X3.5	0,895	0,5	Valid
X3.6	0,822	0,5	Valid
X3.7	0,909	0,5	Valid
X3.8	0,614	0,5	Valid

**Sumber : Data diolah 2023**

**d. Convergent Validity Pada Kinerja Manajerial**

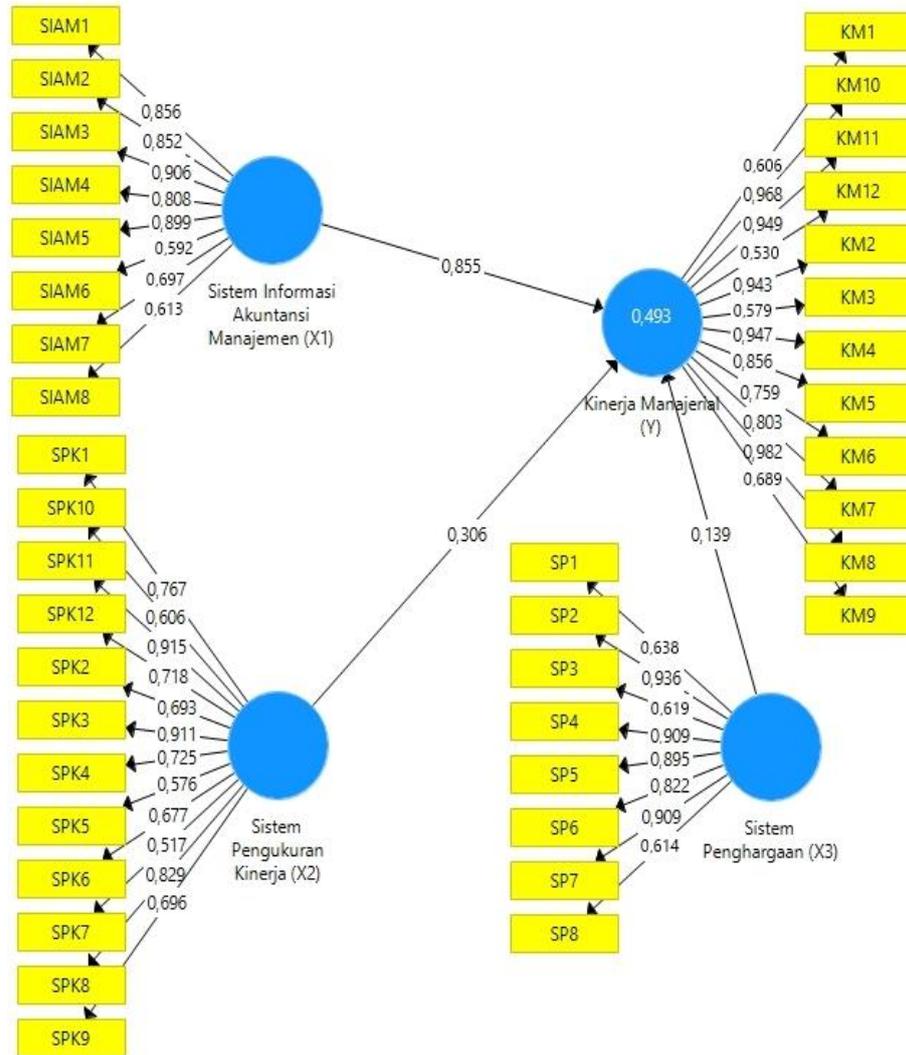
Indikator konstruk pada variabel Sistem Pengukuran Kinerja berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui loading factor pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14 Convergent Validity Pada Kinerja Manajerial**

Indikator	Loading Factor	Role of Thumb	Keterangan
Y1	0,606	0,5	Valid
Y2	0,943	0,5	Valid
Y3	0,579	0,5	Valid
Y4	0,947	0,5	Valid
Y5	0,856	0,5	Valid
Y6	0,759	0,5	Valid
Y7	0,803	0,5	Valid
Y8	0,982	0,5	Valid
Y9	0,689	0,5	Valid
Y10	0,968	0,5	Valid
Y11	0,949	0,5	Valid
Y12	0,530	0,5	Valid

**Sumber : Data diolah 2023**

Berdasarkan table Convergent Validity indikator konstruk pada masing masing variable, maka dapat dikemukakan bahwa untuk indikator konstruk pada semua variable valid. Adapun hasil evaluasi model pengukuran pada masing-masing indikator konstruk dari convergent validity melalui loading factor dapat juga dikemukakan pada gambar di bawah ini :



**Gambar 4.1 Convergent Validity**

#### 4.2.1.2. Discriminant Validity

Discriminant validity dapat diketahui melalui mdengan melihat nilai Average Variant Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $>0,5$  untuk model yang baik.(Ghozali 2015).

**Tabel 4.15 Discriminant validity**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	0,593	Valid
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	0,529	Valid
Sistem Penghargaan (X3)	0,559	Valid
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	0,531	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *average variance extracted (AVE)* yaitu masing masing konstruk berada di atas 0,5, maka dari itu tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang di uji.

#### 4.2.1.3. Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability  $> 0,6$ . Berikut nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.16 Composite reliability**

Variabel	Composite reliability	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	0,939	Valid
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	0,769	Valid
Sistem Penghargaan (X3)	0,900	Valid
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	0,930	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kinerja manajerial (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* kinerja manajerial (Y) adalah  $0.939 > 0.6$ .
- b) Variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X1) adalah *reliable*, karena nilai sistem informasi akuntansi manajemen (X1) adalah  $0.769 > 0.6$ .
- c) Variabel sistem pengukuran kinerja (X2) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* sistem pengukuran kinerja (X2) adalah  $0.900 > 0.6$ .
- d) Variabel sistem penghargaan (X3) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* sistem penghargaan (X3) adalah  $0.930 > 0.6$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### 4.2.1.4. Cronbach Alpha

*Cronbach alpha* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0.60$  masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

**Tabel 4.17 Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	0,922	Valid
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	0,782	Valid
Sistem Penghargaan (X3)	0,870	Valid
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	0,919	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Pada tabel di atas, model menunjukkan nilai cronbach alpha untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### 4.2.2. Analisis Inner Model

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) pengujian hipotesis yakni *direct effect* (Hair et al., 2021).

##### 4.2.2.1. R-Square

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.3 nilai R-Square sebagai berikut:

**Tabel 4.18 R-Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Manajerial (Y)	0,493	0,439

**Sumber : Data diolah 2023**

Pada tabel 4.18 nilai R-Square yang diperoleh adalah 0.439 untuk variabel Kinerja Manajerial. maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pada model penelitian ini menunjukkan dimana variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), dan Sistem Penghargaan (X3) terhadap Kinerja Manajerial (Y) secara substantive lemah.

Berdasarkan pendapat (Juliandi, 2014) kriteria R-Square jika Rule of Thumb sebesar 0,75 maka model penelitian dalam kategori kuat, 0,50 model penelitian dalam kategori sedang, dan 0,25 model penelitian dalam kategori lemah. Berdasarkan temuan penelitian dimana nilai R-Square 0,439. Maka model penelitian dalam kategori lemah.

#### **4.2.2.2. Hasil Uji Hipotesis**

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

**Tabel 4.19 T-Statistic dan P-Values**

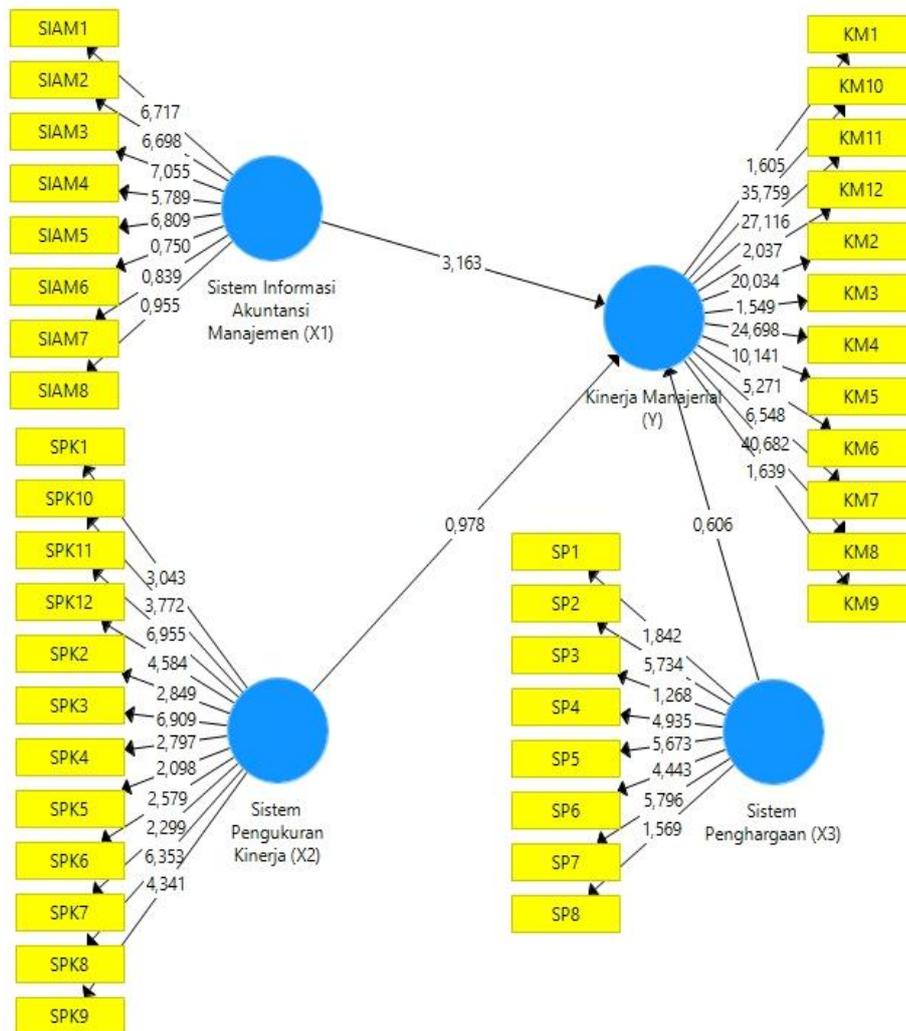
variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) -> Kinerja Manajerial (Y)	0,855	0,767	0,270	3,163	0,002
Sistem Pengukuran Kinerja (X2) -> Kinerja Manajerial (Y)	0,306	0,203	0,313	0,978	0,329
Sistem Penghargaan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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

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

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic  $3,163 > 1,99$  dan memiliki nilai p-value sebesar  $0,002 < 0,05$ , berarti Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM.
2. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic  $0,978 < 1,99$  dan memiliki nilai p-value sebesar  $0,329 > 0,05$ , berarti Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM.
3. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic  $0,606 < 1,99$  dan memiliki nilai p-value sebesar  $0,545 > 0,05$ , berarti Sistem Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM.

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



**Gambar 4.2 T-Statistic dan P-Values**

### **4.3. Pembahasan**

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

#### **4.3.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dinilai dengan nilai probabilitas  $t$ -statistic  $3,163 > 1,99$  dan memiliki nilai  $p$ -value sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_1$  dapat diterima. Sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. KIM.

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

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Penelitian (Febrianti & Fitri, 2019) dan Rumapea et al., (2018) mengungkapkan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

manajerial, dimana sistem akuntansi manajemen merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan. Teori tersebut berlaku pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana penggunaan sistem akuntansi manajemen memberi pengaruh yang sedemikian besarnya terhadap kinerja manajerial pada PT. KIM. Namun hasil penelitian ini tidak didukung oleh (Jumaidi et al., 2021) yang mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penggunaan informasi akuntansi manajemen yang baik dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja, pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial menunjukkan bahwa semakin tersedianya sistem informasi akuntansi manajemen dengan karakteristik broadscope, timeliness, agregation dan integration maka akan semakin membantu dalam meningkatkannya kinerja manajerial.

#### **4.3.2. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dinilai dengan nilai probabilitas t-statistic  $0,978 < 1,99$  dan memiliki nilai p-value sebesar  $0,329 > 0,05$ , sehingga H2 tidak diterima, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. KIM.

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner responden terhadap variabel sistem pengukuran kinerja diketahui bahwa pada pernyataan 3 (mekanisme dan

sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal), pernyataan 10 (hasil pengukuran kinerja saya dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima), pernyataan 11 (Perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan) dan pernyataan 12 (semakin baik penilaian dari pengukuran kerja yang anda gapai maka semakin tinggi kepercayaan tinggi anda dalam meningkatkan kinerja kerja) menjadi pernyataan yang paling banyak sangat tidak di setujui dengan jumlah masing-masing sebanyak 34,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja yang diterapkan di perusahaan PT KIM tidak dapat meningkatkan kinerja manajerial perusahaan, penyebabnya karena dengan sistem pengukuran kinerja yang dilakukan perusahaan belum secara tepat mengukur hasil kerja perusahaan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2015) dan Flantika (2017) bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afriantoni & Erwati, 2018) bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Sistem Pengukuran kinerja merupakan proses yang berlangsung mengevaluasi kinerja kerja mereka. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik yang bersifat internal atau eksternal. Selain itu, sistem pengukuran kinerja ini juga bermanfaat sebagai tolak ukur perusahaan untuk sukses dalam jangka panjang jangka pendek atau panjang. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik, diharapkan

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

#### **4.3.3. Pengaruh Sistem Penghargaan Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang dinilai dengan nilai probabilitas t-statistic  $0,606 < 1,99$  dan memiliki nilai p-value sebesar  $0,545 > 0,05$ , sehingga H3 tidak diterima, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT. KIM.

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner responden terhadap variabel sistem penghargaan diketahui bahwa pada pernyataan 1 (Penghargaan sangat penting dilaksanakan dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja manajer) menjadi pernyataan yang paling banyak sangat tidak di setujui dengan jumlah masing-masing sebanyak 31,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan di perusahaan PT KIM tidak dapat meningkatkan kinerja manajerial perusahaan, penyebabnya karena sistem penghargaan yang dilaksanakan belum begitu baik untuk memotivasi kerja.

Hasil penelitian ini penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (RANGKUTI, 2019) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, dan

berbeda dengan penelitian yang dijelaskan oleh (Afriantoni & Erwati, 2018) yang menyatakan bahwasannya sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Jika seorang manajer berkeyakinan bahwa kinerja mempunyai keyakinan yang tinggi untuk diberi penghargaan, maka hal ini akan mempertinggi usahanya. Sebaliknya, jika kinerja mempunyai kemungkinan kecil untuk mendapat penghargaan, maka hal ini akan menurunkan usaha seorang untuk berprestasi. Usaha seorang manajer juga dipengaruhi oleh nilai penghargaan yang diterima. Jika seorang memperoleh kepuasan terhadap yang diterimanya, karena dengan adanya sistem reward maka kinerja manajerial akan meningkat karena mereka akan berusaha bekerja lebih baik guna mendapatkan reward yang dijanjikan oleh perusahaan.

Dengan demikian dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT.KIM harus memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memperhatikan penghargaan berupa reward untuk membantu kelancaran proses kerja. Ketika pegawai merasa didukung oleh instansi, maka pegawai merasa puas dengan kepemimpinan yang ada pada instansi tempat iya bekerja.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dan dengan berdasarkan data yang di peroleh dari responden yang berjumlah 32 orang, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial memiliki probabilitas t-statistic  $3,163 > 1.99$  dan memiliki nilai p-value sebesar  $0,002 < 0,05$ , berarti Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM.
2. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic  $0,978 < 1.99$  dan memiliki nilai p-value sebesar  $0,329 > 0,05$ , berarti Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM.
3. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial memiliki nilai probabilitas t-statistic  $0,606 < 1.99$  dan memiliki nilai p-value sebesar  $0,545 > 0,05$ , berarti Sistem Penghargaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Bagi para manajer, agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kendala yang terdapat pada sistem informasi akuntansi manajemen, agar nantinya proses pengambilan keputusan yang dilakukan manajer dapat berjalan dengan baik, serta dapat memberikan dukungan berupa semangat dan arahan maupun bantuan dalam hal penyelesaian tugas karyawan, serta dapat memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi.
2. Bagi Kantor PT.KIM, untuk terus meningkatkan kinerja manajerialnya agar proses kerja yang ada di perusahaan semakin baik untuk kedepannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya sistem informasi akuntansi manajemen , sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja manajerial, serta menambah jumlah responden pada penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrianti. (2018). Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Yang Tepat Dalam Mendukung Pencapaian Kinerja Manajerial (Study Kasus Di Bank Perkreditan Rakyat Sinardana Buana-Sidoardo). *Jurnal Akuntansi* 12(2) 1–20.
- Afif, M. (2015). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. PLN di Pekanbaru. *Jom Fekon*, 2(2).
- Afriantoni, & Erwati, M. (2018). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*. 12(1), 83–95.
- Alpi, M. F., & Donggoran, F. R. (2022). Kinerja Manajerial: Peranan Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 401–417.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Astuty, W. (2015). An Analysis of the Effects on Application of Management Accounting Information Systems and Quality Management Accounting. *Information. International Foundation For Research & Development Information Management and Business Review*, 7(3).
- Astuty, W. (2016). The effect of manager's knowledge of the availability of management accounting information systems based on activities by management way to control as an intervening variable. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(14), 571–589.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116–124. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2020.11.003>
- ATKINSON, A. A. (2001). *Management accounting*. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212.
- DP, I. R., Widanarta, N., & Haryanto, M. (2003). Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kultur Organisasional dan Locus Of Control Sebagai Moderating (Studi Kasus Pada Pertamina Unit Pengolahan VI Balongan). *Jurnal Bisnis Strategi*, 11(8), 23-33.
- Dwinarin, F. (2017). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah*,

12(1), 39–55.

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fahrurazi, & Suryani. (2020). Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Industri Pengolahan Kelapa Terpadu Di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(1), 47–59.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. & H. L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Hanum, Z. (2013). Sistem Informasi Akuntansi Penuh dalam Penentuan Harga Jual pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomikawan*, 1(2).
- Irfan, Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Jumaidi, L. T., Lestari, B. A. H., & Rahman, R. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, Trust, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(1), 36–50. <https://doi.org/10.53512/valid.v19i1.194>
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 634–644.
- Kumentas, C. N. (2013). Pengaruh TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja manajerial Pt. Pos Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(3), 796–805.
- Mintje, N. (2013). Pengaruh Penerapan TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 01(3), 52–62.
- Mulyadi. (2001). *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat & Rekayasa Edisi 3*. Salemba Empat.
- Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen: sistem pelipatganda kinerja perusahaan*. Salemba Empat.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert Dan Guttman. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.

<https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>

- Ramadhani, D. A., Titisari, P., & Sayekti, Y. (2017). Penilaian Kinerja Keuangan Dan Non Keuangan Pada Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. *Bisma*, 11(2), 237. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6318>
- Rambe, I. (2020). *Akuntansi Manajemen*. CV. GEMA IHSANI.
- Rangkuti, M. S. (2019). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Total Quality Management Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi*, 13, 1–121.
- Ratnawati, J., & Setyaningsih, D. (2011). Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional 1*(1) 21–32.
- Ridwan, M., & Sandi, H. E. (2019). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(1), 13–28. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i1.6931>
- Ridwan, M., & Yogi, S. (2018). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Jasa Titipan Kilat Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 7(03), 263–273.
- Rokhimakhumullah, D. N. F., Rosidi, & Roekhudin. (2017). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Simposium Nasional Akuntansi, XX*, 1–27.
- Rumapea, M., Sinaga, J., & Saragih, R. E. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Estomihi Medan. *Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 63–73.
- Sari, M. (2015). Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan Pt. Jamsostek Cabang Belawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 28–42.
- Setiawan, I., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2016). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Di Lorin Group. *Seminar Nasional IENACO*, 794–801.
- Sianipar, R. D. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Ekonomi*, 16(4), 1–25.
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan

- Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal EMBA*, 1(3), 239–247.
- Siregar, B., Suropto, B., Hapsoro, D., Lo, E. W., & Biyanto, F. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyatno, Rispanyo, & Kristianto, D. (2017). Pengaruh Total Quality Management, Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Study Empiris di Perusahaan Jasa Wilayah Surakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 13(2), 288–296.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Bandung*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (P. Alfabet (ed.)).
- Tahar, A., & Sofyani, H. (2019). Sistem Pengukuran Kinerja dan Kinerja Dosen: Pengukuran Menggunakan Instrumen Berbasis Luaran. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v4i1.6762>
- Yuliantoro. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 01–11.

# LAMPIRAN

## PENGANTAR KUISIONER

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. KIM (Kawasan Industri Medan)”** maka perkenalkan saya:

Nama : Adinda Azzahra

NPM : 1905170181

Status : Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian ini bermanfaat, maka dimohonkan Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Penelitian ini tidak untuk mencari jawaban yang benar/salah, peneliti ingin mengetahui opini pribadi Bapak/Ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan/bukan per individu 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

Adinda Azzahra

1905170181

**IDENTITAS RESPONDEN**

Mohon Bapak/Ibu mengisi daftar pernyataan berikut:

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir : (pilihlah dengan tanda ceklis)

SLTA/ sederajat       Strata 2 (Master)

Diploma (D3)       Strata 3 (Doktor)

Strata 1 (Sarjana)

Jabatan :

Pengalaman Kerja : (pilihlah dengan tanda ceklis)

1-9 tahun       10-19 tahun

20-29 tahun       30-39 tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon memberi tanda ceklis (  $\surd$  ) pada jawaban yang Bapak/Ibuk/Sdr/I anggap sangat tepat dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah kuesioner terisi, mohon Bapak/Ibuk/Sdr/I dapat mengembalikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
3. Nilai atas jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:
  1. STS = Sangat Tidak Setuju
  2. TS = Tidak Setuju
  3. KS = Kurang Setuju
  4. S = Setuju
  5. SS = Sangat Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN

### KINERJA MANAJERIAL

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berperan dalam menentukan tujuan sasaran, kebijakan, dan tindakan yang disusun atas dasar tujuan organisasi.					
2	Saya Mempunyai kemampuan untuk membuat perencanaan operasi dalam instansi.					
3	Saya berperan mengumpulkan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk laporan catatan dan rekening					
4	Saya Selalu mengumpulkan dan menyampaikan informasi berupa catatan atau laporan tepat pada waktunya.					
5	Saya ikut berperan dalam tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain					
6	Saya bersedia bekerja sama dengan bagian atau divisi lain untuk saling bertukar informasi.					
7	Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja maupun kerja yang diamati pada unit/sub unit saya.					
8	Saya selalu melakukan penilaian dan mengukur hasil dari kinerja para bawahan maupun karyawan.					
9	Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan untuk meningkatkan kinerja departemen/ bagian.					
10	Saya selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan.					
11	Saya berperan dalam mengelola/mengatur pegawai pada unit/sub unit saya.					

12	Saya selalu menyeleksi terlebih dahulu sebelum mempromosikan karyawan atau bawahan.					
----	---	--	--	--	--	--

### **SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan menyediakan informasi yang akurat bagi kegiatan seluruh karyawan.					
2	Perusahaan menyediakan informasi faktor-faktor eksternal perusahaan, seperti preferensi konsumen, sikap karyawan, hubungan tenaga kerja, dan kemajuan teknologi.					
3	Informasi dapat tersedia secara otomatis atau segera sesaat setelah informasi diproses.					
4	Laporan disediakan secara sistematis dan teratur, misalnya laporan harian dan laporan mingguan.					
5	Perusahaan menyediakan informasi yang lebih ringkas namun mencakup hal-hal penting.					
6	Informasi mengenai dampak kegiatan departemen lain terhadap ringkasan laporan seperti laba, biaya dan pajak tersedia untuk anda dan perusahaan secara keseluruhan.					
7	Perusahaan menyediakan informasi mengenai dampak keputusan anda pada seluruh departemen dan pengaruh keputusan pihak lain pada wilayah tanggung jawab anda.					
8	Informasi disajikan dalam bentuk yang sesuai dengan model keputusan anda seperti analisis aliran kas dan kenaikan laba.					

### **SISTEM PENGUKURAN KINERJA**

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa sistem pengukuran kinerja di perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya.					
2	Pengukuran kinerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan					
3	Mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal					
4	Perusahaan mampu mengerjakan proses dan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan.					
5	Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan perusahaan tidak secara tepat mengukur hasil kerja saya.					
6	Sistem pengukuran kinerja membantu saya mengintropeksi diri.					
7	Saya merasa kesulitan untuk meraih target kerja yang diharapkan perusahaan.					
8	Sistem pengukuran kinerja dapat membantu mengevaluasi diri.					
9	Proses pengukuran kinerja tidak dilakukan secara adil atau transparan					
10	Hasil pengukuran kinerja saya dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima					
11	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12	Semakin baik penilaian dari pengukuran kerja yang anda gapai maka semakin tinggi kepercayaan tinggi anda dalam meningkatkan kinerja kerja					

### **SISTEM PENGHARGAAN**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Penghargaan sangat penting dilaksanakan dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja manajer					
2	Penghargaan yang diberikan kepada manajer dapat menjadi tambahan penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup					
3	Sistem penghargaan yang telah ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan bobot pekerjaan yang harus saya capai					
4	Jam kerja normal dan jam kerja lembur yang telah diterapkan perusahaan wajar untuk dilaksanakan					
5	Penghargaan yang saya terima mencerminkan kontribusi saya pada perusahaan					
6	Pemberian penghargaan atas kinerja yang memuaskan diterapkan secara rutin oleh perusahaan					
7	Setelah memproses penghargaan anda merasa senang dan semakin bersemangat dalam meningkatkan kinerja kerja					
8	Penghargaan tidak serta diberikan kepada orang-orang yang masa kerjanya begitu lama namun dilihat dari bagaimana kinerja yang dilakukannya					

## IDENTITAS RESPONDEN

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	59.4	59.4	59.4
	Perempuan	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Umur</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	2	6.3	6.3	6.3
	31-40 Tahun	17	53.1	53.1	59.4
	41-50 Tahun	9	28.1	28.1	87.5
	> 50 Tahun	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	2	6.3	6.3	6.3
	Strata 1	21	65.6	65.6	71.9
	Strata 2	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Jabatan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajer	7	21.9	21.9	21.9
	Asisten Manajer	5	15.6	15.6	37.5
	Supervisor	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Pengalaman Kerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-9 Tahun	14	43.8	43.8	43.8
	10-19 Tahun	10	31.3	31.3	75.0
	20-29 Tahun	7	21.9	21.9	96.9
	30-39 Tahun	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

## HASIL JAWABAN RESPONDEN

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Setuju	2	6.3	6.3	46.9
	Sangat setuju	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	34.4
	Setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	34.4
	Setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	28.1
	Setuju	2	6.3	6.3	34.4
	Sangat setuju	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	34.4
	Setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	31.3	31.3	31.3
	Setuju	2	6.3	6.3	37.5
	Sangat setuju	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	25.0
	Setuju	6	18.8	18.8	43.8
	Sangat setuju	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Setuju	6	18.8	18.8	43.8
	Sangat setuju	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

SISTEM PENGUKURAN KINERJA													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Tidak setuju	2	6.3	6.3	21.9
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	25.0
	Setuju	6	18.8	18.8	43.8
	Sangat setuju	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Tidak setuju	2	6.3	6.3	21.9
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	25.0
	Setuju	6	18.8	18.8	43.8
	Sangat setuju	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Setuju	2	6.3	6.3	46.9
	Sangat setuju	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Tidak setuju	2	6.3	6.3	21.9
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	25.0
	Setuju	9	28.1	28.1	53.1
	Sangat setuju	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	34.4
	Setuju	1	3.1	3.1	37.5
	Sangat setuju	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	34.4
	Setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	31.3	31.3	31.3
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	37.5
	Setuju	2	6.3	6.3	43.8
	Sangat setuju	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	31.3	31.3	31.3
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	37.5
	Setuju	2	6.3	6.3	43.8
	Sangat setuju	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	25.0
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	28.1
	Setuju	3	9.4	9.4	37.5
	Sangat setuju	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Setuju	1	3.1	3.1	43.8
	Sangat setuju	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Setuju	1	3.1	3.1	43.8
	Sangat setuju	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Setuju	2	6.3	6.3	46.9
	Sangat setuju	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

SISTEM PENGHARGAAN									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	31.3	31.3	31.3
	Tidak setuju	2	6.3	6.3	37.5
	Setuju	4	12.5	12.5	50.0
	Sangat setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	25.0
	Setuju	3	9.4	9.4	34.4
	Sangat setuju	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	18.8
	Setuju	3	9.4	9.4	28.1
	Sangat setuju	23	71.9	71.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	31.3
	Setuju	3	9.4	9.4	40.6
	Sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	18.8
	Setuju	14	43.8	43.8	62.5
	Sangat setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	28.1
	Setuju	3	9.4	9.4	37.5
	Sangat setuju	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	18.8
	Setuju	12	37.5	37.5	56.3
	Sangat setuju	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Tidak setuju	2	6.3	6.3	21.9
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	28.1
	Setuju	6	18.8	18.8	46.9
	Sangat setuju	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

KINERJA MANAJERIAL													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	28.1
	Setuju	3	9.4	9.4	37.5
	Sangat setuju	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	18.8
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	25.0
	Setuju	2	6.3	6.3	31.3
	Sangat setuju	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Tidak setuju	2	6.3	6.3	25.0
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	31.3
	Setuju	3	9.4	9.4	40.6
	Sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	21.9
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	28.1
	Setuju	1	3.1	3.1	31.3
	Sangat setuju	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Y5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	21.9
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	28.1
	Setuju	1	3.1	3.1	31.3
	Sangat setuju	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Y6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	25.0
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	31.3
	Setuju	3	9.4	9.4	40.6
	Sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Y7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	31.3
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	37.5
	Setuju	1	3.1	3.1	40.6
	Sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

<b>Y8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	21.9
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	28.1
	Setuju	1	3.1	3.1	31.3
	Sangat setuju	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Tidak setuju	2	6.3	6.3	28.1
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	34.4
	Setuju	2	6.3	6.3	40.6
	Sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	21.9
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	28.1
	Setuju	1	3.1	3.1	31.3
	Sangat setuju	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Tidak setuju	1	3.1	3.1	21.9
	Kurang setuju	2	6.3	6.3	28.1
	Setuju	1	3.1	3.1	31.3
	Sangat setuju	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Tidak setuju	2	6.3	6.3	21.9
	Kurang setuju	1	3.1	3.1	25.0
	Setuju	6	18.8	18.8	43.8
	Sangat setuju	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

## HASIL PENGUJIAN MENGGUNAKAN SEM PLS

### Uji Validitas

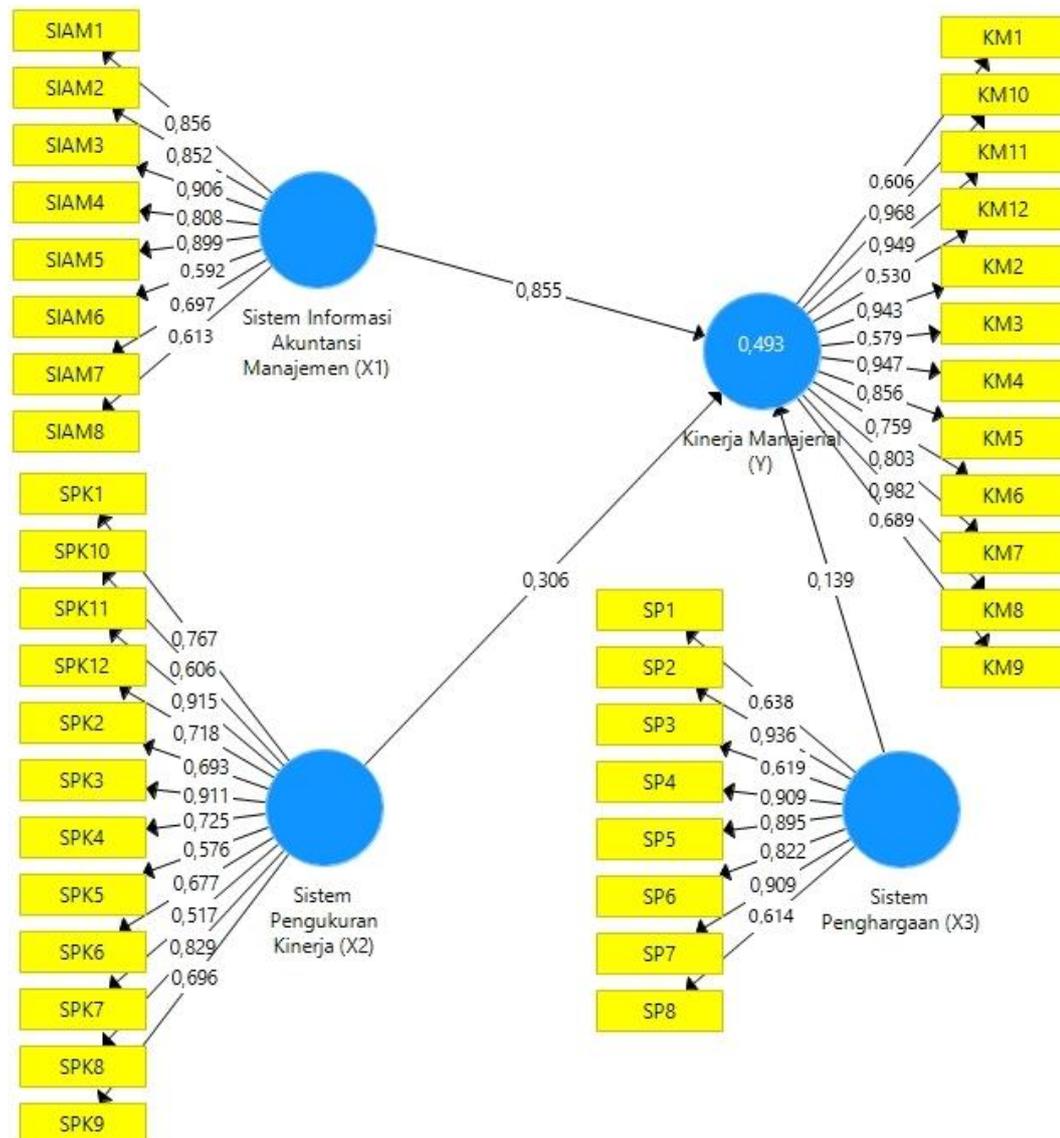
	Kinerja Manajeria I (Y)	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	Sistem Penghargaan (X3)	Sistem Pengukuran Kinerja (X2)
KM1	0,606			
KM10	0,968			
KM11	0,949			
KM12	0,530			
KM2	0,943			
KM3	0,579			
KM4	0,947			
KM5	0,856			
KM6	0,759			
KM7	0,803			
KM8	0,982			
KM9	0,689			
SIAM1		0,856		
SIAM2		0,852		
SIAM3		0,906		
SIAM4		0,808		
SIAM5		0,899		
SIAM6		0,592		
SIAM7		0,697		
SIAM8		0,613		
SP1			0,638	
SP2			0,936	
SP3			0,619	
SP4			0,909	
SP5			0,895	
SP6			0,822	
SP7			0,909	
SP8			0,614	
SPK1				0,767
SPK10				0,606
SPK11				0,915
SPK12				0,718
SPK2				0,693
SPK3				0,911
SPK4				0,725
SPK5				0,576
SPK6				0,677

SPK7				<b>0,517</b>
SPK8				<b>0,829</b>
SPK9				<b>0,696</b>

### Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha
Kinerja Manajerial (Y)	<b>0,922</b>
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	<b>0,782</b>
Sistem Penghargaan (X3)	<b>0,870</b>
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	<b>0,919</b>

### Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) *Convergent Validity*



**Discriminant validity**  
**Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Manajerial (Y)	<b>0,593</b>
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	<b>0,529</b>
Sistem Penghargaan (X3)	<b>0,559</b>
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	<b>0,531</b>

**Composite Reliability**

	Composite Reliability
Kinerja Manajerial (Y)	<b>0,939</b>
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	<b>0,769</b>
Sistem Penghargaan (X3)	<b>0,900</b>
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	<b>0,930</b>

*Cronbach's Alpha*

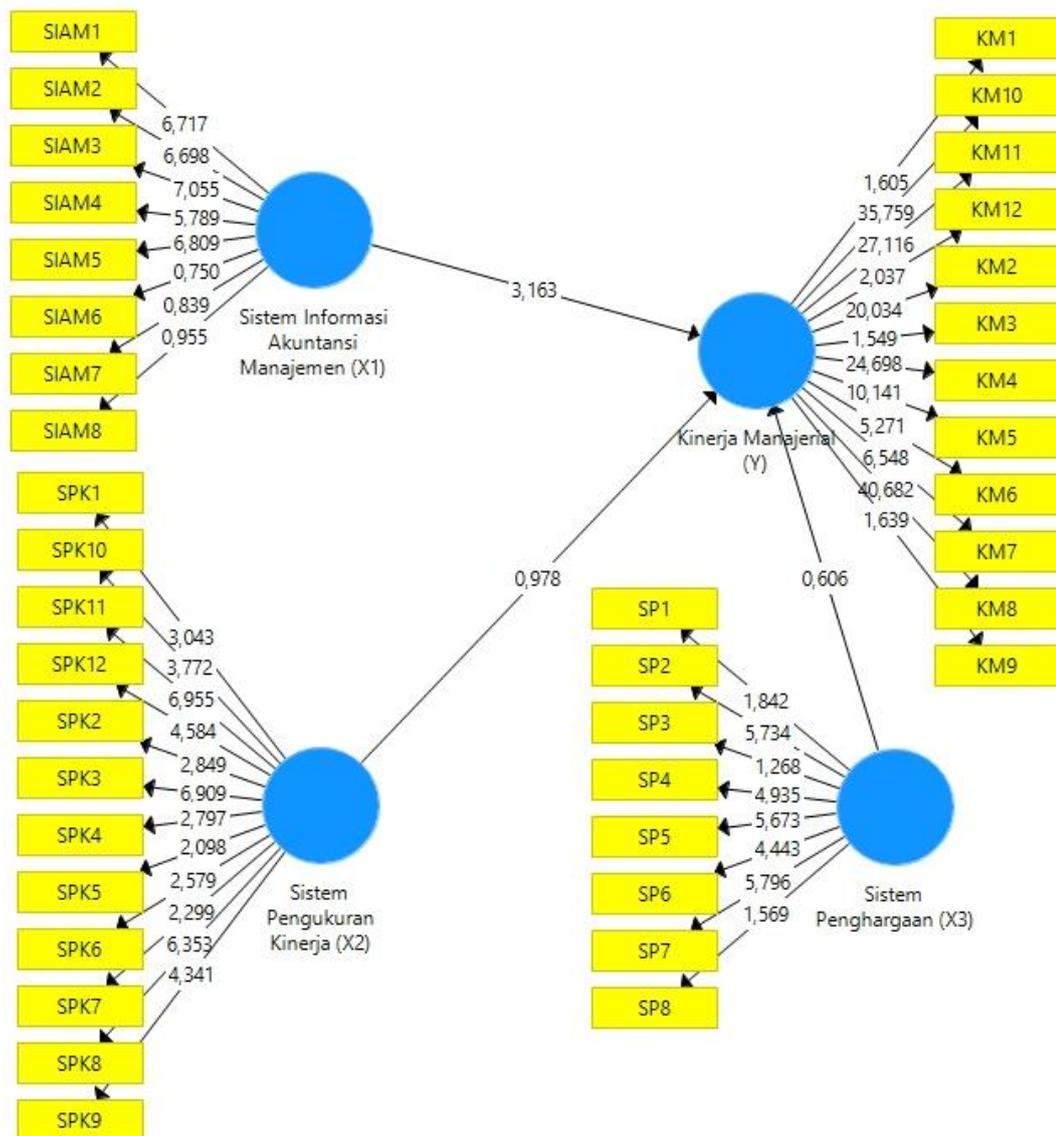
	Cronbach's Alpha
Kinerja Manajerial (Y)	<b>0,922</b>
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	<b>0,782</b>
Sistem Penghargaan (X3)	<b>0,870</b>
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	<b>0,919</b>

**Analisis Model Struktural (*Inner Model*)***R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Manajerial (Y)	0,493	0,439

**Pengujian Hipotesis***direct effect*

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



## TABULASI DATA RESPONDEN

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN									Jumlah
No	SIAM1	SIAM2	SIAM3	SIAM4	SIAM5	SIAM6	SIAM7	SIAM8	
1	5	1	5	5	5	5	5	5	36
2	4	4	4	4	4	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	5	5	5	30
4	1	1	5	5	5	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	1	5	5	36
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	1	1	1	28
9	5	5	5	3	3	1	1	1	24
10	1	1	1	5	1	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	1	1	1	28
12	1	5	1	5	1	1	1	1	16
13	3	3	3	5	5	1	1	1	22
14	1	5	1	5	1	1	1	1	16
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	1	36
19	4	4	4	4	4	5	5	5	35
20	1	5	5	5	5	5	5	5	36
21	5	5	5	5	5	1	1	1	28
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	1	1	1	1	1	5	4	4	18
24	1	1	1	1	1	4	4	4	17
25	5	5	5	5	5	5	4	4	38
26	1	1	1	1	1	5	4	4	18
27	1	1	1	1	1	1	4	4	14
28	1	1	1	1	1	5	5	5	20
29	1	1	1	1	1	5	5	5	20
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	1	5	5	5	5	36
32	5	5	5	5	5	1	2	5	33

SISTEM PENGUKURAN KINERJA												Jumlah	
No	SPK1	SPK2	SPK3	SPK4	SPK5	SPK6	SPK7	SPK8	SPK9	SPK10	SPK11		SPK12
1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	52
2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	5	2	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	41
5	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	5	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	1	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	56
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	3	3	1	3	5	1	1	1	5	1	1	1	26
11	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
12	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	24
13	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	41
14	4	4	1	4	1	1	1	5	5	5	1	1	33

15	4	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	53
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
19	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	55
20	2	5	1	2	5	5	5	1	1	5	1	1	34
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	56
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	16
24	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	24
25	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	51
26	5	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1	5	32
27	4	4	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	25
28	1	1	1	1	1	1	5	1	4	1	1	1	19
29	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	13
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	56
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	56

SISTEM PENGHARGAAN									Jumlah
No	SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	
1	5	5	1	1	5	1	5	5	28
2	1	5	5	5	5	5	5	1	32
3	4	5	5	5	4	5	5	5	38
5	1	1	1	1	4	1	4	1	14
5	5	5	1	5	4	5	4	5	34
6	5	4	4	4	4	4	4	5	34
7	1	5	5	1	4	1	4	5	26
8	5	5	5	5	4	5	4	5	38
9	5	5	5	5	4	5	5	5	39
10	5	5	5	5	4	5	4	3	36
11	5	5	5	5	4	5	4	4	37
12	2	5	5	5	4	5	4	4	34
13	1	1	5	1	4	1	4	4	21
14	1	5	5	5	4	5	4	4	33
15	5	5	5	5	5	5	5	4	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	1	5	5	5	5	5	5	5	36
18	5	4	4	4	4	4	4	5	34
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	1	1	5	1	1	1	1	2	13
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
22	4	5	5	5	5	5	5	5	39
23	1	1	5	1	1	5	1	1	16
24	1	1	5	1	1	1	1	5	16
25	1	5	5	5	5	5	5	2	33
26	5	1	5	1	1	1	1	5	20
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33
28	4	3	3	3	3	3	3	3	25
29	2	1	1	1	1	1	1	1	9
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	1	5	5	5	5	1	32

KINERJA MANAJERIAL													Jumlah
No	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	KM11	KM12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
2	3	2	1	2	5	4	2	2	1	2	2	5	31
3	1	3	4	5	5	3	3	3	1	3	4	1	36
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	53
5	5	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	28
6	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	57
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
10	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
13	1	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	39
14	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	51
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	56
17	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	57
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
19	5	4	1	4	4	2	4	4	1	5	5	2	41
20	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	52
21	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	52
22	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	44
23	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	54
24	5	4	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	28
25	1	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	51
26	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	21
27	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
28	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	14
29	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	24
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	56

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama : Adinda Azzahra  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 14 Juni 2001  
NPM : 1905170181  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 1 (Satu) dari 4 (Empat) Bersaudara  
Alamat : Jl. Mangan 1 Link VIII Gg. Bustami No.127  
Mabar  
No. Telepon : 085362480545  
E-Mail : [adindaazzahra999@gmail.com](mailto:adindaazzahra999@gmail.com)

**Data orang tua**

Nama Ayah : Sutarman  
Pekerjaan Ayah : Peg. BUMN  
Nama Ibu : Nurhayati  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jl. Mangan 1 Link VIII Gg. Bustami No.127  
Mabar

**Riwayat pendidikan**

1. Tahun 2007 – 2013 : SD Swasta Handayani
2. Tahun 2013 – 2016 : SMP Swasta Pertiwi
3. Tahun 2016 – 2019 : SMA Negeri 7 Medan
4. Tahun 2019, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi(S-1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



**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: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/22/12/2022

Kepada Yth  
Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 22/12/2022

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Adinda Azzahra  
NPM : 1905170181  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

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

Identifikasi Masalah : pada saat ini berpengaruh positif atau negatif desentralisasi terhadap kinerja manajerial

Rencana Judul : 1. pengaruh desentralisasi, strategi bisnis, dan pemanfaatan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial  
2. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial  
3. pengaruh kualitas sumber daya manusia bidang akuntansi, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan

Objek/Lokasi Penelitian: PT KIM, PT PLN, BPKAD kota medan

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Adinda Azzahra)



**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: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/22/12/2022

Nama Mahasiswa : Adinda Azzahra  
 NPM : 1905170181  
 Program Studi : Akuntansi  
 Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
 Tanggal Pengajuan Judul : 22/12/2022  
 Nama Dosen pembimbing : Irfan, SE., MM., Ph.D (27 Desember 2022)

Judul Disetujui

Pengaruh sistem Informasi Akuntansi Manajemen,  
 sistem pengukuran kinerja dan sistem Penghargaan  
 Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM  
 (kawasan Industri Medan)

Disahkan oleh:  
 Ketua Program Studi Akuntansi

( Dr. Julia Hanum, S.E., M.Si. )

Medan, .....

Dosen Pembimbing

(IRFAN, SE., MM., Ph.D.)

**Keterangan**

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Original Center of Excellence

Kepada Yth.

Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

**PERMOHONAN IZIN PENELITIAN**

Medan, 8 FEBRUARI 2023



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : A D I N D A A 2 2 A H R A

NPM : 1 9 0 5 1 7 0 1 8 1

Tempat/Tgl Lahir : M E D A N 1 4 J U N I 2 0 0 1

Program Studi : Akuntansi

Alamat Mahasisw : J L M A N G A A N I L I N K V I I I  
M A B A R G G B U S T A N I

Tempat Penelitian: P T K I M ( K A W A S A N I N D U S T R I  
I M E D A N )

Alamat Penelitian : J L P U L A U I R I A N S A M P A L I  
K E C P E R C U T S E I T U A N

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. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :  
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam  
Pemohon

( ASSOC. PROF. DR. ZULHA HANUM S.E.H.SI )

( ADINDA A22AHRA )



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 333/II.3-AU/UMSU-05/F/2023  
 Lampiran : -  
 Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 17 Rajab 1444 H  
 08 Februari 2023 M

Kepada Yth.  
 Bapak/Ibu Pimpinan  
 PT. KIM (Kawasan Industri Medan)  
 Jln. Pulau Irian, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kota Medan, Sumatera Utara  
 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 : Adinda Azzahra  
 Npm : 1905170181  
 Program Studi : Akuntansi  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

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

Wassalamu `alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



**Tembusan :**  
 1. Pertinggal



Dekan

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





## PT KAWASAN INDUSTRI MEDAN

Jl. Pulau Batam No. 1 Areal Kawasan Industri Medan Tahap II,  
Saentis Percut Sei Tuan, DELI SERDANG 20371 - SUMATERA UTARA  
Phone : (061) 6871177 | Fax : (061) 6871088  
Website : [www.kim.co.id](http://www.kim.co.id)



Deli Serdang, 15 Pebruari 2023

Nomor : S-900129 /CFGH/SUM/PPS/0223  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :  
Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Mukthar Basri No. 3 Medan 20238  
Di – Tempat

Dengan hormat,

Berkenaan dengan surat saudara No: 333/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 perihal Izin Riset Pendahuluan dapat menerima yaitu :

NO	NAMA	NPM	PROGRAM STUDY
1	ADINDA AZZAHRA	1905170181	AKUNTANSI

Sehubungan dengan kondisi masa pandemi covid 19, maka untuk mencegah penyebaran virus covid -19, untuk melaksanakan Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa di PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN, maka bersama surat ini kami memberitahukan bahwa Manajemen PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN membuat kebijakan:

1. Bahwa Mahasiswa tersebut harus mengikuti Protocol Covid 19
2. Bahwa Mahasiswa tersebut sudah dipastikan Vaksin I, II dan III (Bukti Vaksin)
3. Bahwa Mahasiswa tersebut sebelum melaksanakan Izin Riset Pendahuluan sudah harus memberikan hasil test swab antigen dengan hasil laboratorium "Negatif" Maks 2x24 jam dan dibawa saat hari pertama tiba di PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN.

Bersamaan dengan diterimanya permohonan untuk melaksanakan Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa di PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN, maka Mahasiswa tersebut di atas wajib untuk mematuhi peraturan yang diterapkan di lingkungan PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN .

Demikian disampaikan agar dapat dimaklumi.

PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN  
Biro SDM, Umum & Manajemen Risiko



Cc. .File



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

www.umsumedan.ac.id

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/DAN-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](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 334/TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2023**

*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 : 03 Januari 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Adinda Azzahra  
 N P M : 1905170181  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Program Studi : Akuntansi  
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Dosen Pembimbing : **Irfan, SE., MM., Ph.D**

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 Februari 2024**
4. Revisi Judul .....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 17 Rajab 1444 H  
 08 Februari 2023 M

  
 Dekan  
**Dr. H. Jaburi, SE., MM., M.Si**  
 NIDN : 0109086502



**Tembusan :**

1. Pertiinggal







## PT KAWASAN INDUSTRI MEDAN

Jl. Pulau Batam No. 1 Areal Kawasan Industri Medan Tahap II,  
Saentis Percut Sei Tuan, DELI SERDANG 20371 - SUMATERA UTARA

Phone : (061) 6871177 | Fax : (061) 6871088

Website : [www.kim.co.id](http://www.kim.co.id)



### SURAT KETERANGAN Nomor : SKT - 17/CFGH/SUM/PPS/0523

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amran  
 Jabatan : PIt. Manager  
 Perusahaan : PT KAWASAN INDUSTRI MEDAN  
 Alamat : Jl. P. Batam No.1 Areal Kawasan Industri Medan Tahap II,  
 Saentis Percut Sei Tuan DELI SERDANG 20371- Sumatera Utara

Dengan ini menerangkan sebagai berikut :

NO	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1	ADINDA AZZAHRA	1905170181	AKUNTANSI

Adalah benar telah menyelesaikan riset di PT KAWASAN INDUSTRI MEDAN.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Deli Serdang, 24 Mei 2023

PT KAWASAN INDUSTRI MEDAN  
 Biro SDM, Umum & Manajemen Risiko

  
 Amran  
 PIt. Manager

Cc. File



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

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Adinda Azzahra  
 NPM : 1905170181  
 Program Studi : Akuntansi  
 Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
 Dosen Pembimbing : Irfan, SE., M.M., Ph.D  
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. KIM (Kawasan Industri Medan)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Masalah peneliti - Rumus Masalah Tujuan peneliti.	6/2/2023	
Bab 2	- uraian teori - kerangka konseptual	8/2/2023	
Bab 3	Metode peneliti -	11/2/2023	
Daftar Pustaka	Perbaikan	11/2/2023	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Cara instrumen	11/2/2023	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Seminar proposal	11/2/2023	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Februari 2023

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Irfan, SE., M.M., Ph.D)



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

### BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Jumat, 24 Februari 2023* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Adinda Azzahra*  
NPM. : 1905170181  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 juni 2001  
Alamat Rumah : Jl Mangan 1 Link VIII Mabar Gg. Bustami No.127  
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	<i>identifikasi masalah</i> .....
Bab II	.....
Bab III	.....
Lainnya	<i>istematika penulisan dan latar belakang masalah s...jur... (s...jur...), Alot. Felo... UMMU... / Kebik... / Disetujui</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 24 Februari 2023

#### TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

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

Pembimbing

Irfan, SE., MM., Ph.D

Pembanding

Dr. Hj. Dahroni, SE., M.Si



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 *Jumat, 24 Februari 2023* menerangkan bahwa:

Nama : Adinda Azzahra  
NPM : 1905170181  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 juni 2001  
Alamat Rumah : Jl Mangan 1 Link VIII Mabar Gg. Bustami No.127  
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Irfan, SE., MM., Ph.D*

Medan, 24 Februari 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

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

Pembimbing

Irfan, SE., MM., Ph.D

Pemanding

Dr. Hj. Dahyani, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui  
a.n.Dekan  
Wakil Dekan I

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