

***REWARD MODERATION ON THE EFFECT OF MANAGEMENT ACCOUNTING
SYSTEMS AND PERFORMANCE MEASUREMENT ON MANAGERIAL
PERFORMANCE***

(Case Study of BUMN Companies in Medan City)

***MODERASI REWARD PADA PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN
DAN PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi Kasus Perusahaan BUMN di Kota Medan)***

Fadillah Anwar¹, Edisah Putra Nainggolan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2}

edisahputra@umsu.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between Managerial Performance (Y) and the Influence of Rewards (X1), Management Accounting Systems (X2), and Performance Measurement (X3). The research method used is descriptive quantitative. The Likert scale is used to assess factors and methods of collecting data through surveys. A total of 30 BUMN companies in Medan City were sampled for the population of BUMN companies in the city in this study. Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), which was performed using SmartPLS version 3.0 software, is the data analysis method used in this study. The research findings show that the reward variable partially has a positive and significant effect on managerial performance. The management accounting system variable partially has a positive and significant effect on managerial performance. The performance measurement variable partially has a negative and insignificant effect on managerial performance.

Keywords: *Reward, Management Accounting System, Performance Measurement and Managerial Performance*

ABSTRAK

Penelitian mengkaji hubungan antara Kinerja Manajerial (Y) dan Pengaruh *reward* (X1), Sistem Akuntansi Manajemen (X2), dan Pengukuran Kinerja (X3). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Skala Likert digunakan untuk menilai faktor dan metode pengumpulan data melalui survei. Sebanyak 30 perusahaan BUMN di Kota Medan menjadi sampel untuk populasi perusahaan BUMN di kota tersebut dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), dengan aplikasi SmartPLS versi 3.0, merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian memperoleh hasil bahwa variabel penghargaan (*reward*) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Variabel sistem akuntansi manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Variabel pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci : Reward, Sistem Akuntansi Manajemen, Pengukuran Kinerja dan Kinerja Manajerial

PENDAHULUAN

Situasi dan kondisi ekonomi dan kompetisi dunia yang semakin memburuk, memotivasi perusahaan untuk memperbaiki diri dengan meningkatkan kinerja manajer dalam mengelola perusahaan (Julian & Tamtana, 2019). Perusahaan saat ini harus mampu mengatasi berbagai tantangan jika ingin bersaing dengan perusahaan lain di sektor yang sama. (Ernanda et al., 2023). Hal ini penting karena tindakan seorang manajer menentukan apakah suatu perusahaan berhasil atau gagal, sehingga bisnis membutuhkan alat yang dapat mengevaluasi kinerja manajemen saat melakukan perencanaan. Bisnis melakukan evaluasi kinerja untuk setiap manajer untuk menentukan apakah kinerja manajemen memuaskan atau tidak. (Nur Haniyah & Rini Lestari, 2022).

Kemampuan manajerial yang baik yang ditunjukkan oleh manajer senior dan manajer di tingkat yang lebih rendah pasti akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Di sisi lain, kinerja manajemen yang buruk biasanya menghasilkan kinerja organisasi yang buruk (Nainggolan, 2015). Sistem akuntansi manajemen digunakan di perusahaan dengan tujuan khusus: penyediaan data untuk pengambilan keputusan, untuk perencanaan, pengaturan, penilaian, dan proses perbaikan berkelanjutan, serta data untuk menghitung biaya produk atau layanan. Sistem akuntansi manajemen diperlukan bagi manajer untuk melakukan tugas perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan dalam bisnis. (Sinaga et al., 2020).

Sistem akuntansi manajemen adalah sistem yang membantu dalam membuat prediksi tentang hasil potensial untuk berbagai alternatif tindakan yang dilakukan dalam konteks yang berbeda, seperti perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. (Deliani et al., 2021). Manajer dapat membuat keputusan berkat karakteristik informasi yang dapat digunakan. Agar sistem akuntansi manajemen diantisipasi untuk berhasil

membantu manajer dalam keberhasilan mereka dalam membuat keputusan yang tepat, itu juga harus direncanakan dengan hati-hati. Sistem dianggap berguna jika data yang mereka berikan kepada pengguna benar-benar membantu mereka dalam mengambil keputusan. Manajemen organisasi akan dipengaruhi oleh informasi yang tersedia secara tepat. Akibatnya, manajer dapat mengenali dan mengidentifikasi perubahan situasi yang menuntut reaksi strategi lebih cepat. (Harahap, 2021).

Sistem untuk mengukur kinerja dan memberi penghargaan kepada personel adalah alat kontrol penting yang digunakan oleh bisnis untuk mendorong staf bekerja menuju tujuan perusahaan dan menunjukkan perilaku yang diharapkan perusahaan (Swari & Wirasedana, 2017a). Jika karyawan diberi imbalan fisik dan non-fisik yang sesuai untuk hasil kinerja mereka, sistem insentif perusahaan akan lebih jauh mempromosikan keunggulan pekerjaan individu untuk meningkatkan tingkat aktivitas di mana manajer dan staf melaksanakan tugasnya. Selain meningkatkan kinerja manajemen, sistem insentif atau penghargaan juga dapat memiliki efek sebaliknya jika manajer yakin bahwa remunerasi dan tujuan mereka untuk meningkatkan kinerja manajerial tidak terpenuhi. (Hascaryo, 2018).

Sistem *reward* dirancang dengan sejumlah tujuan. (Fauziyyah, 2021), Menurut pernyataan tersebut, tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk meningkatkan moral, loyalitas, dan produktivitas karyawan di tempat kerja sekaligus mengurangi ketidakhadiran, konflik, dan perputaran. Ini juga bertujuan untuk mempromosikan perdamaian, keamanan, dan kesehatan dan kesejahteraan karyawan sambil meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan perilaku karyawan. Itu juga merampingkan proses perekrutan. Skema insentif ini harus mengikuti aturan tertentu, atau aturan yang dapat mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak. Selain dapat

meningkatkan kinerja manajerial, program insentif atau penghargaan juga dapat digunakan untuk menurunkan kinerja manajerial jika manajer merasa bahwa tujuan manajer mereka untuk meningkatkan kinerja manajemen tidak terpenuhi. (Muhammad & Mutmainah, 2020).

Perlunya upaya untuk memantau kemungkinan ketidakpuasan pegawai akibat persepsi terhadap sistem penghargaan yang dirasakan tidak adil, serta pentingnya kriteria kontribusi maksimal (kuantitas dan kualitas) dari karyawan pada setiap pekerjaan sesuai dengan kriteria penghargaan. Pentingnya memperhatikan konsep perbandingan sosial dalam menentukan besaran penghargaan berdasarkan keterampilan, pendidikan, usaha, dan lain-lain.

Dengan menghargai atau mengakui karyawan atas keberhasilan mereka, manajer dapat membuat karyawan merasa seolah-olah pekerjaan mereka lebih dihargai. Pemberian insentif dan penghargaan menarik perhatian penerima, menyampaikan informasi, dan berfungsi sebagai pengingat nilai relatif penerima terhadap penerima lainnya. Manajer akan mencurahkan waktu dan energi sebanyak mungkin karena dia menghargai pekerjaannya (Amir et al., 2022). Untuk hasil terbaik dalam meningkatkan kualitas layanan, sistem penghargaan dalam bisnis terkait layanan cukup membantu. Penggunaan penghargaan sebagai mekanisme kontrol oleh bisnis untuk mendorong anggota staf dan manajer bertindak sesuai dengan harapan perusahaan membantu mereka mencapai tujuan mereka.

Diharapkan adanya sistem pengukuran kinerja dan *reward* untuk menghentikan perusahaan swasta yang kuat, badan usaha milik negara, dan entitas perusahaan yang modalnya sepenuhnya atau sebagian besar dimiliki oleh negara dari memonopoli pasar barang dan jasa publik melalui investasi langsung dari perusahaan yang berbeda. Aset negara

dikelola secara efektif. Hal ini akan memungkinkan untuk mempengaruhi kinerja manajerial dalam mengelola perusahaan dalam upaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

Menurut rilis Badan Pusat Statistik (BPS) 2023, laba bersih keseluruhan BUMN pada 2021 diperkirakan mencapai Rp 131,15 triliun. Meski membukukan pendapatan hingga Rp 131,15 triliun, Kementerian BUMN mencermati ada 27 BUMN yang justru merugi. Sementara itu, 16 bisnis memiliki laba bersih lebih dari 1 triliun rupiah pada 2021. Akibatnya, keuntungan yang diperoleh pemerintah menjadi sia-sia karena pemerintah juga perlu mensubsidi BUMN lain.

Di beberapa daerah, termasuk kota Medan, terdapat banyak contoh lingkungan perusahaan BUMN. Salah satunya adalah pinjaman palsu yang dilakukan S. Parman kepada Bank BRI Agro, yang kemudian Kejaksaan Agung telusuri isi dokumen yang ditemukan di kantor Kopkar Pertamina. (Ariyani, 2017). Kualitas audit berbagai bank BUMN di Kota Medan masih dalam pengawasan, dan fakta ini menunjukkan bahwa proses pelaksanaan perbankan belum menunjukkan kompetensi dan independensi. Kejadian lainnya adalah kasus dugaan korupsi di PT. Kantor Pusat Bank Sumut yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 18 Kota Medan. Berdasarkan penelusuran OJK, berbagai prosedur pengadaan proyek “Pengadaan Jasa dan Operasional Penyewaan Kendaraan (Mobil) Roda 4 PT. Bank Sumut” tidak sesuai dengan SOP PT. Bank Sumut. PT. Para pengurus Bank Sumut telah dinilai bertanggungjawab karena secara kolektif melakukan tindak korupsi atas pekerjaannya. (Firdaus et al., 2018).

Berdasarkan contoh-contoh di atas, terlihat jelas bahwa manajemen BUMN sampai saat ini belum mampu memberikan kinerja yang maksimal, yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Mungkin ada pihak yang terlibat yang percaya bahwa pekerjaan mereka tidak dihargai, yang membuat

mereka menempatkan kepentingan mereka sendiri di atas kepentingan perusahaan. Ini mungkin akibat dari kegagalan untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja dan sistem insentif sebagai mekanisme kontrol.

Berbagai penyelidikan sebelumnya telah menghasilkan berbagai temuan studi. penelitian yang dilakukan oleh (Rumapea et al., 2018) Temuan menunjukkan dampak yang menguntungkan dan cukup besar dari sistem informasi akuntansi manajemen pada kinerja manajerial. Kinerja manajerial dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pendekatan pengukuran kinerja. Sistem insentif, sementara itu, mempengaruhi kinerja manajemen dengan cara yang menguntungkan tetapi sedikit. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Regina Nursedima Marpaung et al., 2022) Berdasarkan penelitian empiris yang dilakukan pada BUMN di Kota Jambi untuk mengetahui pengaruh Total Quality Management terhadap kinerja manajerial dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja dan sistem reward sebagai variabel intervensi, Sistem Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada bisnis di Kota Jambi.

Ada juga penelitian sebelumnya tentang sistem pengukuran kinerja, termasuk (Yulian Putri, 2020) Dampak sistem pengukuran insentif dan kinerja terhadap kinerja manajemen. Temuan menunjukkan bahwa sistem insentif dan sistem penilaian kinerja memiliki dampak yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja. Hubungan kedua penelitian tersebut berbanding terbalik. (Kumala & Widyarti, 2020) Kinerja manajer tidak terpengaruh oleh skema penghargaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meninjau penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada seberapa baik bisnis manufaktur dan perhotelan sektor swasta dikelola dengan baik. (Kamajaya & Dwija Putri, 2019), Namun demikian, masih sedikit orang yang mengukur kinerja manajemen pada

BUMN. Akibatnya, perhatian studi ini tertuju pada beberapa aspek kinerja manajemen pada BUMN, khususnya di kota Medan. Baik lembaga swasta maupun badan usaha milik negara harus terus meningkatkan kualitas layanannya jika ingin mengalami inovasi dan perbaikan. Kualitas dan kinerja sangat penting untuk inovasi dan peningkatan. Karena BUMN di Kota Medan dijadikan sebagai subjek penelitian, maka penelitian ini akan membahas kinerja manajerial dari sudut pandang ilmu manajemen maupun akuntansi.

METODE PENELITIAN

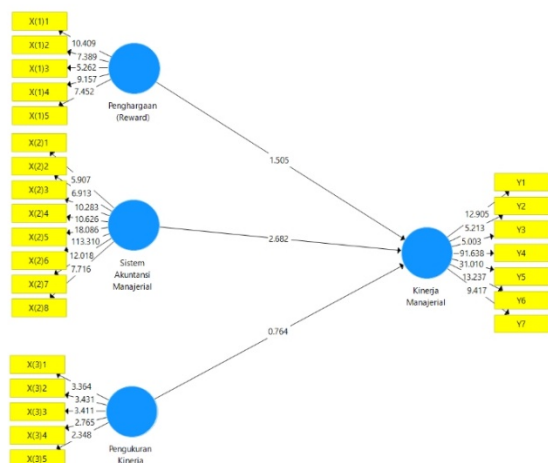
Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penyelidikan ini. Seperti yang dinyatakan oleh (Balaka, 2022), Yang dimaksud dengan “metode kuantitatif” adalah suatu pendekatan penelitian berdasarkan positivisme yang digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, dan pengolahan data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Dari segi sumber, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan data utama dari penelitian ini adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner. 30 BUMN di Kota Medan menjadi populasi sampel penelitian. Analisis data *Partial Least Square* (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0 digunakan dalam penyelidikan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Convergent Validity

Faktor pemuatan standar, yang mencerminkan kekuatan hubungan antara setiap item dan konstruk, dapat digunakan untuk menentukan *Convergent Validity* suatu indikator dengan membandingkan hubungan antara skor item dan skor konstruk. Jika korelasi antara ukuran refleksi individu dan konstruk target $>0,7$, maka memiliki nilai yang tinggi. Gambar selanjutnya menggambarkan model

struktural yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Outer Model

Sumber : Output Program Smart PLS 3.0

Tabel 2. Nilai Convergent Validity

	Kinerja Manajerial	Penghargaan (Reward)	Pengukuran Kinerja	Sistem Akuntansi Keuangan
X(1)1		0.779		
X(1)2		0.730		
X(1)3		0.730		
X(1)4		0.801		
X(1)5		0.814		
X(2)1				0.703
X(2)2				0.757
X(2)3				0.879
X(2)4				0.822
X(2)5				0.867
X(2)6				0.968
X(2)7				0.807
X(2)8				0.816
X(3)1			0.873	
X(3)2			0.919	
X(3)3			0.798	
X(4)4			0.784	
X(5)5			0.702	
Y1	0.897			
Y2	0.713			
Y3	0.723			
Y4	0.962			
Y5	0.935			
Y6	0.840			
Y7	0.837			

Sumber : Output Program SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil uji *Convergent Validity* pada Tabel 2, variabel sistem akuntansi manajemen, penilaian kinerja, insentif, dan kinerja manajerial semuanya memperoleh loading factor di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah Dengan menguraikan indikator yang dievaluasi menggunakan pengukuran dan konstruksi crossloaded, model pengukuran dijelaskan. Jika asosiasi antara item pengukuran dan konstruk lebih kuat daripada hubungan antara item pengukuran dan ukuran konstruk lainnya, berarti ukuran blok lebih besar dari blok lainnya. digunakan untuk menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner berdasarkan pertanyaan tentang variabel laten lainnya, terutama dalam hal makna pertanyaan, tidak salah mengartikan pertanyaan pada setiap variabel laten. *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari korelasi yang melibatkan variabel laten agar validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity

	Kinerja Manajerial	Penghargaan (Reward)	Pengukuran Kinerja	Sistem Akuntansi Keuangan
Kinerja Manajerial	0.849			
Penghargaan (Reward)	0.715	0.772		
Pengukuran Kinerja	0.288	0.414	0.820	
Sistem Akuntansi Keuangan	0.773	0.783	0.441	0.831

Sumber : Output Program SmartPLS 3.0

Karena nilai varians rata-rata yang diekstraksi lebih besar daripada nilai korelasi yang melibatkan variabel laten ini, semua pertanyaan yang digunakan sah, menurut analisis tabel 3 dari *Average Variance Extracted* (AVE). Ilustrasinya adalah Y1 ke X1 (0,715), X2 (0,288), dan X3 (0,773). Kesimpulan yang ditarik dari semua tanggapan responden tidak terpengaruh oleh tanggapan mereka yang memilih jawaban mereka secara acak.

c. Realibilitas Cronbach Alpha

Dahlan dkk. (2014) menyatakan skala alpha kredibel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Skor *Cronbach Alpha* > 0,6, yang mengarah pada kesimpulan bahwa semua pertanyaan kuesioner dapat dipercaya berdasarkan temuan analisis..

Tabel 4. Realibilitas Cronbach Alpha.

	Cronbachs Alpha
Kinerja Manajerial	0.933
Penghargaan (Reward)	0.829
Pengukuran Kinerja	0.880
Sistem Akuntansi Keuangan	0.935

Sumber : Output Program SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil analisis *Realibilitas Cronbach Alpha* seluruh pertanyaan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0,60.

d. Composite reliability

Composite reliability adalah indikasi untuk mengukur konstruk yang dapat diungkapkan oleh koefisien laten tampilan. Jika hasilnya lebih dari 0,7 maka diperoleh pengukuran dengan *Cronbach's alpha*, maka konstruk tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Composite reliability

	Composite Reliability
Kinerja Manajerial	0.933
Penghargaan (Reward)	0.829
Pengukuran kinerja	0.880
Sistem akuntansi manajemen	0.935

Sumber : Output Program SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil analisis *Composite reliability* seluruh pertanyaan reliabel karena nilai *Composite reliability* > 0,70.

4.1.2 Analisis Inner Model

Inner model yaitu model yang digunakan untuk menebak sebab akibat hubungan antar variabel laten. Berikut adalah gambar model structural:.



Gambar 2. Inner Model

Sumber : Output Program SmartPLS 3.0

a. R-Square Test

Nilai *R-square*, juga dikenal sebagai koefisien determinasi, menunjukkan keragaman konstruksi endogen yang dapat secara bersamaan dideskripsikan oleh struktur eksogen. Nilai *R-square* digunakan untuk menghitung bagaimana perubahan variabel dalam variabel bebas dibandingkan dengan perubahan dalam variabel terikat. Metrik ini, yang memiliki rentang 0 hingga 1, juga digunakan untuk menilai seberapa dapat diprediksi model kelayakan. Pengaruh faktor laten eksternal terhadap variabel laten endogen meningkat dengan meningkatnya nilai *R-square*. Nilai *R-square* membantu mengidentifikasi efek langsung faktor eksogen pada variabel endogen. Temuan analisis Uji *R-Square* tercantum di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian R-Square Test

Variabel	R-Square
Kinerja manajerial	0,635

Sumber : Output Program SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,635$ disimpulkan nilai r mendekati +1, maka korelasi antara variabel penghargaan (reward) (X1), sistem akuntansi manajemen (X2), pengukuran kinerja (X3) terhadap variabel

kinerja manajerial (Y) adalah kuat dan searah, dikatakan positif.

b. *Q-Square Test*

PLS menggunakan uji *Q-square* untuk menentukan validitas prediksi model konstruktif. Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebaikan penilaian kesesuaian. Koefisien determinasi (*R-Square*) dalam studi regresi, yang menunjukkan seberapa cocok model dengan data, memiliki signifikansi yang mirip dengan angka Q^2 . Keluaran model dan estimasi parameter keduanya diukur menggunakan rumus *Q-square*.

Tabel 7. Hasil Pengujian *R-Square Adjust*

Variabel	<i>R-Square Adjust</i>
Kinerja manajerial	0,403225

Sumber : data diolah penulis

Tabel 7 menunjukkan hasil *R-Square Adjust* sebesar 0,403225, yang menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1), sistem akuntansi manajemen (X2), dan pengukuran kinerja (X3) pada variabel kinerja manajerial (Y) masing-masing bertanggung jawab sebesar 40,3225% terhadap penjelasannya, dengan sisanya 59,775% berasal dari faktor lain.

4.1.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis berkaitan dengan melihat bagaimana variabel berhubungan satu sama lain. Dengan meninjau hasil uji parsial masing-masing variabel, hipotesis diuji. Koefisien rute menunjukkan seberapa besar kontribusi teknik *bootstrap* pada hubungan atau efek konstruk laten. Hasil analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 8. *Path Coefisien*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Penghargaan (reward) -> Kinerja Manajerial	0.267	2.118	0.017
Sistem Akuntansi Manajemen -> Kinerja Manajerial	0.577	2.682	0.008
Pengukuran kinerja	-0.091	0.764	0.445

-> Kinerja Manajerial			
-----------------------	--	--	--

Sumber : Output Program SmartPLS 3.0

Berdasarkan pada tabel 8 dapat disimpulkan bahwa :

Variabel penghargaan (reward) terhadap kinerja manajerial

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *reward* dengan kinerja manajerial karena $P\text{ Values} = 0.017 > 0.05$, $t\text{ Statistics} (2.118) > 1.96$, dan temuan analisis menghasilkan nilai Original Sample (O) sebesar 0.267.

Variabel sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial

Karena terdapat korelasi positif antara variabel sistem akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial, $P\text{ Values} = 0.008 > 0.05$, $t\text{ statistik} (2.682) > 1.96$, dan hasil analisis menghasilkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,215, maka dapat dikatakan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Variabel pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial

Karena $P\text{ Values} = 0.445 > 0.05$, $t\text{ statistik} (0.764) < 1.96$ dan hasil analisis menghasilkan nilai Original Sample (O) sebesar -0,091, maka disimpulkan bahwa pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Variabel pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial juga menunjukkan hubungan yang negatif.

Pengaruh Penghargaan (reward) Terhadap Kinerja Manajerial (H1)

Studi ini mengumpulkan bukti empiris bahwa struktur insentif meningkatkan kinerja manajemen secara signifikan. Ini menyiratkan bahwa efektivitas manajerial organisasi dapat meningkat seiring dengan jumlah perhatian manajemen terhadap sistem *reward*. Setiap pengelola perusahaan dalam hal ini organisasi BUMN membutuhkan insentif untuk melakukan tindakan manajemen yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajerial perusahaan tersebut.

Iniilah mengapa sistem kompensasi sangat penting. (Abdullah & Soemitra, 2022).

Temuan penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini didukung oleh (Regina Nursedima Marpaung et al., 2022) Ini menunjukkan pentingnya sistem *reward* dalam mempengaruhi keberhasilan manajemen. Karyawan didorong oleh *reward* sektor ketenagakerjaan untuk mengubah semangat mereka mengejar kepentingan mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan penelitian (Swari & Wirasedana, 2017b) juga menunjukkan dampak menguntungkan yang sangat besar dari sistem *reward* terhadap kinerja manajemen. Sasaran penghargaan seringkali terdiri dari berbagai *reward* keuangan dan non-keuangan terkait kinerja. Untuk memungkinkan manajer beroperasi pada kinerja puncaknya, keselarasan tujuan harus diciptakan. Pemberian *reward* ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan dan motivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajemen.

Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (H2)

Sistem akuntansi manajemen memiliki dampak positif yang kuat terhadap kinerja manajerial, menurut data aktual dari penelitian ini. Hal ini berimplikasi bahwa sistem akuntansi manajemen yang efektif akan mampu meningkatkan efektivitas manajerial dalam suatu bisnis. Temuan ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Yulian Putri, 2020) Dikatakan bahwa salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah sistem akuntansi manajemen. Setiap manajer dalam organisasi bekerja untuk mempengaruhi orang lain untuk menghasilkan hasil yang diinginkan untuk memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu tujuan ini membutuhkan data akuntansi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat perencanaan anggaran dan umpan balik

untuk meningkatkan kinerja bisnis, khususnya kinerja manajerial.

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (H3)

Temuan empiris studi ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja memiliki dampak yang kecil atau tidak sama sekali terhadap efektivitas manajemen. Studi sebelumnya dengan memberikan dukungan untuk temuan ini oleh (Kumala & Widyarti, 2020) Ia mengklaim bahwa metode pengukuran kinerja manajemen tidak memiliki dampak yang menguntungkan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja perusahaan belum beroperasi secara maksimal dan belum berhasil meningkatkan kinerja manajemen. Evaluasi kinerja manajemen melalui pengukuran kinerja sangat penting karena memungkinkan manajer didorong untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi melalui berbagai penghargaan.

PENUTUP

Penulis menarik kesimpulan berikut dan menawarkan rekomendasi berikut berdasarkan temuan studi mereka dan diskusi Moderasi *Reward* pada Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Perusahaan BUMN di Kota Medan): Temuan penelitian mengungkapkan bahwa sistem *reward* berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan BUMN di Kota Medan. Ini menyiratkan bahwa efektivitas manajerial organisasi dapat meningkat seiring dengan jumlah perhatian manajemen terhadap sistem *Reward*. Berdasarkan temuan penelitian, sistem akuntansi manajemen pada BUMN di Kota Medan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial perusahaan. Peningkatan kinerja manajerial dalam suatu perusahaan dimungkinkan dengan sistem akuntansi manajemen yang kuat. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, kinerja manajemen pada BUMN di Kota Medan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh penilaian kinerja. Hal ini disebabkan

fakta bahwa setiap perusahaan memiliki seperangkat metrik kinerja yang unik, dan perilaku manajer dan karyawan ketika membuat pilihan organisasi atau bisnis sangat dipengaruhi oleh metrik kinerja.

Studi ini saat ini terbatas pada sistem *reward*, sistem akuntansi manajemen, dan penilaian kinerja pada kinerja manajerial. Faktor penelitian tambahan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada organisasi BUMN dapat dieksplorasi pada penelitian selanjutnya. Dan para pelaku bisnis BUMN harus senantiasa menyadari bagaimana sistem seperti sistem *reward*, sistem akuntansi manajemen, dan penilaian kinerja dikembangkan dan diterapkan karena berdampak pada peningkatan kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuty, W., Pasaribu, F., The Impact of Business Environment and Organizational Culture on the Implementation of Management Accounting Information System in Some Hotels. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 4(3). <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2433>
- Abdullah, I., & Soemitra, A. (2022). Non-Financial Perceptions when Evaluating Financial Performance in the Pandemic Era in Islamic Accounting: Literature Study. *International Journal Of Economics Social And Technology*, 1(2), 7–12. <https://doi.org/10.59086/ijest.v1i2.63>
- Alliyah, S., & Muniroh, H. (2018). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *SEGMENT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Amir, R. D., Indarti, S., & Samsir, S. (2022). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL KEPEMIMPINAN PADA PEMBANGKIT LISTRIK DI PT. PLN (PERSERO) UIKSBU. *Jurnal Daya Saing*. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.862>
- Ammy, B. (2020). Perusahaan Dengan Keputusan Pendanaan Sebagai Variabel Moderating Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(2), 74-83.
- Animah, A. (2021). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. *Akbis: Media Riset Akuntansi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.35308/akbis.v5i2.3998>
- Balaka, M. Y. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif*. Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif.
- Deliani, R., M, A., & Meyla, D. N. (2021). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Bank Nagari Wilayah Padang)*. *Pareso Jurnal*.
- Ernanda, Y., Tarigan, N. L., Waruwu, S. J., Sinaga, L. N., Natalia, E., & Nainggolan, E. P. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumo Internusa Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3735-3747.
- Fauziyyah, N. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen (Sam) Terhadap Kinerja Perusahaan : Studi Di Berbagai Negara the Effect of Management Accounting Systems on Firm Performance : Studies in Various Countries. *Jurnal Ekonomi Dan*

- Akuntansi.*
- Firdaus, M., Nasution, B., Sunarmi, & Ekaputra, M. (2018). Peran Otoritas Jasa Keuangan dalam Pengawasan Perbankan untuk Mencegah Tindak Pidana Korupsi di PT. Bank SUMUT. *USU Law Journal*.
- Harahap, R. U. (2021, August). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 178-184).
- Hascaryo. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajer Unit Rumah Sakit Bhakti Asih Kabupaten Brebes. *Jurnal Akuntansi*.
- Ikhtiyarini, P. F., & Machmuddah, Z. (2019). Sistem Akuntansi Manajemen Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Perspektif Akuntansi*. <https://doi.org/10.24246/persi.v2i1.p89-108>
- Jufrizen, J., Hadi, FP., (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. 7(1). 35-54.
- Julian, F., & Tamtana, J. S. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJER PROYEK KONSTRUKSI. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*. <https://doi.org/10.24912/jmts.v2i1.3036>
- Kamajaya, I. W. D. P., & Dwija Putri, I. G. A. M. A. (2019). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Kepemilikan Manajerial dan Kebijakan Dividen Pada Kinerja Perusahaan Manufaktur di BEI. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p06>
- Kumala, N. S., & Widyarti, M. T. H. (2020). PENGARUH PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA CV MUTIARA ABADI SEMARANG. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan (AKUNBISNIS)*. <https://doi.org/10.32497/akunbisnis.v3i1.1965>
- Muhammad, A., & Mutmainah, S. (2020). Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan). *The World of Financial Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wfaj.v2i2.943>
- Nainggolan, EP. (2015). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 1–13. https://www.academia.edu/85509591/Pengaruh_Karakteristik_Sistem_Informasi_Akuntansi_Manajemen_Terdap_Kinerja_Organisasi_Dengan_Tingkat_Desentralisasi_Sebagai_Variabel_Moderating
- Natika, Iuki. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang. *Katalogis*.
- Nengsi, N. S. W. (2021a). Pengaruh Tqm, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.
- Nengsi, N. S. W. (2021b). Pengaruh Tqm, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 1(2), 86–101.
- Nur Haniyah, G., & Rini Lestari. (2022).

- Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Bandung Conference Series: Accountancy*. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.416>
- Rahmadhan, K. A. (2019). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Finnet Indonesia. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen.*, 4(4), 3735–3747.
- Rante, A., Rosidi, & Djamhuri, A. (2014). Sistem akuntansi manajemen sebagai mediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial (studi pada satuan kerja perangkat daerah kota jayapura). *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*.
- Regina Nursedima Marpaung, S., Hizazi, A., & Wiralestari, W. (2022). Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward) sebagai variabel intervening (studi empiris pada perusahaan BUMN di Kota Jambi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i1.16327>
- 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 Esthomihi Medan. *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 63–73. <https://doi.org/10.46880/jmika.Vol2No1.pp63-73>
- Shinta Regina Nursedima Marpaung, Achmad Hizazi, & Wiralestari. (2022). Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) sebagai variable Moderating (Studi empiris pada Hotel di Indonesia). *Jurnal Paradigma Ekonomika*.
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja manajerial. *Jurnal DImensi*.
- Swari, N. P. L. R. I., & Wirasedana, I. W. P. (2017a). Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Swari, N. P. L. R. I., & Wirasedana, I. W. P. (2017b). Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(1), 830–856.
- Wambrauw, M. S. (2018). Pemberian Penghargaan (Reward) Sebagai Suatu Inovasi Baru Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Musamus Journal of Public Administration*. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v1i1.3039>
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Sistem Penghargaan dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*.
- Wila, S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Desentralisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Sumut (Kantor Pusat). In *Universitas Medan Area*.
- Yolanda, P., Widian, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yulian Putri, D. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan

Penghargaan (Reward) Terhadap
Kinerja Manajerial (Studi Empiris
Pada Perbankan BUMN di Kota
Pekanbaru). In *Skripsi*.