

INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

Salsabila¹, Hendra Hermain², Laylan Syafina³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3}

salsaabila50@gmail.com¹, hendra.hermain@uinsu.co.id², laylansyafina@uinsu.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya unsur-unsur tersebut berpengaruh terhadap kinerja jabatan manajemen. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. PT. Perkebunan Milano Aek Batu merupakan bagian dari wilmar group yang menjadi lokasi dimana penelitian ini dilakukan. Pengambilan sampel untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini diambil langsung dari tanggapan angket yang diberikan kepada pekerja PT. Perkebunan Milano Aek Batu sebagai populasi dalam penelitian ini. Sesuai dengan spesifikasi yang telah disebutkan, diperoleh sebanyak 97 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan, unsur-unsur yang diduga berpengaruh terhadap kinerja manajemen terbukti berpengaruh secara parsial dan simultan. Bersumber pada hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan tertentu mengenai keterkaitan antara informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Milano Aek Batu. Jika dibandingkan dengan t-tabel, pengujian-t menghasilkan besaran signifikansi yang cenderung rendah.

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

ABSTRACT

In order for a corporation to succeed in achieving its goals, the company will often work to improve the performance of its management. Managers' performance can be influenced by various elements, the most important of which are management accounting information, performance appraisal methods, and incentives. The final result of this study is to find out whether or not these elements influence the performance of management positions. PT.Perkebunan Milano Aek Batu is part of the Wilmar group which is the location where this research was conducted. Sampling for this study was carried out using a purposive sampling approach. The information collected for this study was taken directly from the questionnaire responses given to PT.Perkebunan Milano Aek Batu workers as the population in this study. In accordance with the specifications that have been mentioned, obtained as many as 97 employees as research samples. The findings of the study revealed that the elements suspected of influencing management performance were proven to have an effect partially and simultaneously.

Keywords: *Managerial Performance, Management Accounting Information, Performance Measurement System, Rewards*

PENDAHULUAN

Dimasa perkembangan perekonomian pada saat ini banyaknya muncul perusahaan- perusahaan yang menjalankan usahanya diberbagai bidang industri. Namun pada setiap perusahaan umumnya memiliki tujuan yang ingin diraih. Tujuan umum setiap organisasai/perusahaan ialah memperoleh keuntungan secara optimal dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh perusahaan dengan baik. Untuk itu perusahaan harus mampu bersaing dan menunjukkan potensinya di tengah pasar persaingan. Salah satu kinerja perusahaan yang paling penting untuk ditingkatkan ialah kinerja manajerial dari perusahaan tersebut.

Menurut Nasution et al., (2021) kinerja dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai yang diraih dan mengacu pada pencapaian dan penyelesaian pekerjaan yang dipersyaratkan. Ketika berbicara tentang sumber daya perusahaan, banyak hal terlihat ketika operasi bisnis berjalan dengan baik. Sumber daya manusia suatu perusahaan, kadang-kadang dikenal sebagai personelnya, ialah salah satu sumber daya paling penting yang harus dimiliki (Waskito et al., 2023). Karena jika karyawan disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai (Br.Sitepu & Kamilah, 2021). Salah satu kinerja perusahaan yang paling penting untuk ditingkatkan ialah kinerja manajerial dari perusahaan tersebut. Menurut Sapriani & Kamilah (2022) kinerja manajerial merupakan kinerja setiap anggota yang melaksanakan tugas-tugas manajerial berupa perencanaan, pengendalian, inverstigasi, koordinasai dan lain-lain untuk menjalankan perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.

Dalam penelitian Ridwan & Sandi (2019), suatu manajemen biasanya dipimpin oleh seorang supervisor, seorang supervisor yang baik ialah seorang supervisor yang memahami konsep pekerjaan supervisory dan mengetahui bagaimana menerapkannya dengan benar dan juga bertanggung jawab terhadapnya. Suprantinegrum & Lukas (2021) menyatakan bahwa kinerja manajerial memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu informasi yang berkaitan dengan akuntansi manajemen, metode evaluasi kinerja, dan insentif. Faktor-faktor tersebut dapat dijadikan sebagai indikator evaluasi kinerja setiap karyawan di perusahaan .

Menurut Hadiyat (2020) jika sistem informasi dalam suatu organisai atau perusahaan diterapkan dengan baik, maka akan dapat menghasilkan kinerja dan manfaat yang baik bagi penggunaanya. Sistem informasi biasanya dihasilkan dari suatu proses

akuntansi, dalam akauntansi manajemen informasi yang dihasilkan disebut informasi akuntansi manajemen. Rumapea et al., (2018) mengatakan bahawasanya data akuntansi manajerial tercipta dari suatu proses akuntansi manajemen yang menginformasikan keputusan manajemen manajemen untuk tuntutan saat ini dan masa depan. Ini menawarkan informasi bagi manajemen untuk digunakan dalam mengambil keputusan untuk menjalankan manajemen perusahaan untuk kebutuhan saat ini dan masa depan.

Informasi dari akuntansi manajemen digunakan oleh manajemen untuk memenuhi dua tanggung jawab utamanya, ialah perencanaan dan pengawasan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi. Akuntansi manajemen bertanggung jawab untuk menghasilkan informasi ini pada akuntansi manajemen. Informasi seperti informasi keuangan termasuk biaya produksi, penjualan, dan pengeluaran merupakan salah satu jenis informasi yang disediakan oleh akuntansi manajerial. Serta informasi non-keuangan tentang jenis material, jumlah karyawan, lembur, produk cacat dan lainnya untuk perusahaan dan karyawan (Silalahi et al., 2019). Informasi akuntansi dibutuhkan oleh manajemen untuk melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan operasinya, yang terdiri dari total biaya bahan baku yang disediakan, biaya pegawai untuk satu kali,, biaya *overhead* untuk satu periode, dan biaya produksi untuk satu tahun (Hermain et al., 2019).

Umumnya sistem informasi akuntansi membantu manajemen perusahaan untuk mengumpulkan suatu data baik berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat diolah menjadi informasi yang bermakna bagi penggunanya (Martani et al., 2017). Dalam penelitian Missah et al., (2019) informasi yang termasuk dalam akuntansi manajemen terdiri dari beberapa kualitas, yaitu: Fitur pertama dari informasi akuntansi manajemen dihubungkan dengan penekanan, kuantifikasi, dan dimensi horizon waktu. Ketepatan waktu yang dengannya seseorang dapat memperoleh pengetahuan tentang suatu kejadian ialah subjek dari fitur kedua, yang terhubung dengan model keputusan. Berkaitan dengan karakteristik manajemen perusahaan yang utama untuk mengkoordinasikan beragam komponen pada sub perusahaan. Ini ialah subjek dari karakteristik kelima.

Pengukuran hasil keuangan dan pengukuran hasil non-keuangan ialah dua kategori utama yang termasuk dalam payung istilah "pengukuran kinerja". Secara umum, kinerja dapat dipecah menjadi dua kategori ini. Setiap subbidang pengukuran kinerja

menggunakan metode unik untuk menganalisis dan menginterpretasikan hasil operasi perusahaan (Ridwan & Sandi, 2019). Sistem pengukuran kinerja yaitu proses untuk mengevaluasi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Pengukuran kinerja menunjukkan bagaimana strategi perusahaan mempengaruhi kinerja. Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi ciri-ciri kualitas dan memutuskan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja mendorong pekerja untuk memenuhi tujuan organisasi.

Dalam penelitian Putri & Endiana (2020) tujuan perusahaan melakukan pengukuran kinerja ialah, a) menentukan kemampuan entitas untuk memenuhi kewajiban kini kepada entitas dari aset lancarnya; b) untuk mengetahui kemampuan perseroan dalam memenuhi seluruh kewajibannya jika perseroan dilikuidasi dengan biaya dari semua aset; c) untuk Mengetahui keterampilan sebuah organisasi dalam menciptakan profit dalam rentang periode khusus; d) menetapkan konsistensi usaha perseroan yang diukur dari kemampuan perseroan membayar biaya bunga utangnya, termasuk pelunasan pokok utang dan pembagian dividen kepada pemegang saham secara teratur dan tepat waktu.

Untuk meningkatkan kinerja manajerial salah satu faktor penting lainnya ialah penghargaan. Indah et al., (2019) menyatakan sistem penghargaan ialah suatu sistem yang digunakan oleh perusahaan dengan memberikan hadiah seperti bayaran finansial, bonus-bonus dan lain-lain kepada karyawan perusahaan tersebut sebagai tanda bentuk apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya dan sebagai motivasi kepada para karyawan untuk melakukan pekerjaan pada waktu yang akan datang. Menurut Limbong, (2021) sistem insentif bermaksud agar dapat memberikan daya tarik kepada orang lain yang berkompeten pada suatu perusahaan atau organisasi, dan memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya .

Objek penelitian ini ialah semua karyawan PT.Perkebunan Milano Aek Batu yang memenuhi persyaratan sebagai responden. PT. Perkebunan Milano merupakan suatu salah satu perusahaan Pabrik Kelapa Sawit dan bagian dari Wilmar Group. Wilmar Group merupakan sebuah Group terkemuka yang bergerak dibidang Agribisnis & Industri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu responden, bahwa PT. Perkebunan Milano Aek Batu selalu membutuhkan informasi akuntansi manajemen

untuk mengambil keputusan dan tindakan dalam operasional perusahaan, Perusahaan juga selalu menerapkan sistem pengukuran kinerja bagi setiap divisi yang ada agar dapat lebih mengoptimalkan kinerja dari berbagai macam divisi tersebut. selanjutnya sistem penghargaan juga ada diterapkan oleh perusahaan, penghargaan diberikan kepada masing-masing individu pekerja, dan juga diberikan kepada kelompok divisi yang memenuhi persyaratan dalam menerima penghargaan. persyaratan tersebut ialah pencapaian target sesuai dengan yang telah direncanakan, selanjutnya bagi karyawan yang selalu rajin dan *on time*. Dan demi kesejahteraan pegawai perusahaan melakukan renovasi permanen terhadap 34 unit rumah karyawan agar menjadi rumah layak huni hal ini bertujuan agar dapat lebih memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam mencapai target perusahaan. Selanjutnya kinerja manajerial PT. Perkebunan Milano Aek Batu terus mengalami peningkatan setelah masa Pandemi Covid 19, dan sempat mengalami penurunan pada masa pandemi Covid 19 dikarenakan penetapan WFH (*Work From Home*). Tetapi, walaupun begitu target perusahaan dapat tercapai dan perusahaan juga akan terus meningkatkan kinerja manajerial agar perusahaan dapat mencapai targetnya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik dengan topik penelitian “Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajemen di PT Perkebuna Milano Aek Batu”.

KAJIAN TEORI

Manajemen menggunakan data akuntansi manajemen. Akuntansi manajemen dapat digunakan untuk merencanakan operasi perusahaan dan mengevaluasi serta meningkatkan kinerja sebelumnya, khususnya dalam manajemen. Ini membantu perusahaan berjalan dan mencapai tujuannya. Dalam penelitian Suprانتiningrum & Lukas (2021) membuktikan bahwasanya peningkatan sistem data akuntansi manajerial akan meningkatkan manajemen perusahaan garmen di Semarang. Selanjutnya pada penelitian Kontesa & Siahaan (2021) menyatakan bahwa setiap karakteristik dari sistem informasi akuntansi manajemen secara bersama-sama mempengaruhi efektifitas manajemen. Ini karena setiap karakteristik tersebut bekerja sama untuk meningkatkan efisiensi manajemen.

Mengukur keberhasilan sangat penting agar dapat meninjau Apakah aktivitas dilakukan dengan perencanaan ataupun Ada kesenjangan. Apakah tindakan dapat dilakukan sebagaimana dimaksud mungkin menunjukkan hal ini. Sistem pengukuran kinerja biasanya digunakan oleh manajer untuk meninjau dan menilai pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja mereka di dalam organisasi. Sistem penilaian kinerja dapat memperkuat kesadaran manajer tentang strategi dan tujuan organisasi mereka, yang pada gilirannya memungkinkan manajer untuk meningkatkan pengaruh dan perilaku mereka dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi mereka. Ketika manajer memiliki akses ke sistem pengukuran kinerja yang andal, mereka dapat mengantisipasi tingkat efisiensi manajerial yang tinggi.

Dalam perjalanan penelitian Marbu et al., (2017) menjelaskan bahwasanya jumlah kualitas manajemen, sistem perhitungan performa, sistem penghargaan insentif mempengaruhi efisiensi manajemen, sedangkan komitmen organisasional tidak mempengaruhi efisiensi manajemen. Dan dalam penelitian Q (2018) menegaskan bahwa data akuntansi manajerial serta teknik perhitungan performa berpengaruh pada performa manajemen koperasi di Kabupaten Nganjuk.

Penghargaan biasanya diberikan kepada individu yang yang selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini bertujuan agar setiap individu tersebut dapat meningkatkan kualitas kerjanya yang nantinya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Jika setiap individu yang bekerja diperusahaan tersebut memperoleh penghargaan dari hasil kerja kerasnya. Penghargaan merupakan suatu hal yang sering dijadikan sebagai motivator bagi para karyawan. Jika suatu perusahaan menerapkan sistem penghargaan biasanya akan memberikan semangat bagi para pegawainya untuk melakukan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu.

Dalam penelitian Sugiyatno et al., (2017) mengklaim bahwa Sistem Akuntansi Manajemen dan *Total Quality Management* memiliki dampak besar pada kinerja manajer. Meskipun demikian, sistem insentif tidak memiliki dampak yang besar terhadap kinerja manajer. Meski begitu, semakin efektif sistem penghargaan, semakin tinggi kinerja pengawas; meskipun demikian, kenaikannya tidak akan signifikan. Menurut Satria (2018) bahwa sistem penghargaan dan sistem hukuman dapat

mempengaruhi kinerja manajerial, sehingga apabila sistem reward dan hukuman ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat.

Informasi akuntansi manajemen memiliki peran penting bagi para manajer dalam merencanakan operasi perusahaan. Korespondensi antara informasi dan kepentingan pihak yang menciptakan putusan untuk melakukan peningkatan terhadap mutu serta nantinya kepada efektivitas keputusan yang dibuat. Sistem pengukuran kinerja juga digunakan manajer untuk mengukur pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan tersebut, dengan ini manajer dapat menilai apakah pekerjaan yang dialkukan berhasil atau tidak. Selain itu, sistem penghargaan biasanya digunakan sebagai insentif bagi karyawan perusahaan, karena jika seseorang mendapatkan kepuasan dari sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan, Jika dia dinilai hanya pada pekerjaannya sendiri, dia akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. perjanjian. hadiah dari perusahaan.

Dalam studi Rumapea et al., (2018) sistem data akuntansi manajerial, teknik penilaian performa serta sistem insentif meningkatkan performa Manager di RS Estomihe Medan. Selanjutnya pada kajian Afriantoni & Erwati (2019) menggambarkan bahwasanya sistem data akuntansi manajerial, sistem perhitungan performa serta sistem insentif meningkatkan pengelolaan ritel modern di Kota Jambi. investigasi lebih lanjut Utami (2021) data akuntansi manajerial, sistem perhitungan performa serta sistem insentif semuanya berdampak pada performa manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang diaplikasikan dalam penelitian ini diperoleh secara langsung sumber penelitiannya. Dengan melakukan wawancara singkat dan membagikan angket yang daftar pertanyaan yang disediakan oleh peneliti dengan menggunakan metode skala likert dalam jawabannya. Hal ini agar pihak responden lebih mudah untuk memberikan jawaban terhadap tiap pertanyaan dalam angket tersebut. Angket yang dibagikan kepada responden bersifat tertutup, yang mana daftar pertanyaan dan alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan.

PT. Perkebunan Milano Aek Batu mempekerjakan 128 orang di bidang Administrasi, Toko, Logistik, Keamanan, Jembatan Timbang, Laboratorium, Proses,

Sortasi, dan Pemeliharaan. Studi ini memanfaatkan *purposive sampling* untuk melakukan pengambilan sampling terhadap populasinya tergantung pada kualifikasi pengambilan sampel. Studi ini mengambil sampel dengan syarat merupakan pegawai aktif yang masih dan telah bekerja di perusahaan, dan telah bekerja lebih dari satu tahun, dan paham betul dengan kondisi internal perusahaan. Sesuai dengan persyaratan tersebut peneliti memperoleh respon dari 97 responden yang seluruhnya dapat dijadikan sampel.

Kinerja manajerial (Y) sebagai variabel dependen diukur dengan indikator persiapan, inkuiri, koordinasi, evaluasi, supervisi, negosiasi, dan representasi. Kemudian aspek manajemen organisasi yang sangat menentukan koordinasi berbagai sub-segmen organisasi tercermin pada variabel bebas (X_1) yang meliputi Informasi Akuntansi Manajemen dengan indikator terkait fokus, kuantifikasi, keakuratan waktu untuk mendapatkan data tentang sebuah peristiwa, data ringkasan berdasarkan fungsinya, waktu atau periodenya serta pemodelan keputusannya. selanjutnya sistem Pengukuran Kinerja (X_2) dengan indikator berupa Peningkatan kualitas kerja, Sasaran dalam pengukuran kinerja, Dalam menentukan sistem penghargaan, pengukuran secara adil, Pengevaluasian dalam pengukuran kinerja,. Terakhir Penghargaan (X_3) yang memiliki indikator berupa Motivator untuk para pegawai, Penjadwalan pemberian penghargaan oleh perusahaan, Pencapaian target perusahaan, jam kerja para pegawai, serta Kesesuaian kontribusi para pegawai dengan penghargaan yang didapat.

Teknik analisis data yang pertama ialah uji ststistik deskriptif. Pada studi frekuensi, tendensi central (median, mean, modus, varians (varians serta standar deviasi), dan koefisien hubungan diantara indikator dalam studi ini semuanya ditampilkan secara numerik untuk kemudahan interpretasi.

Selanjutnya, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, dan evaluasi reliabilitas. Berikutnya, Uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji kolmogorov-smirnov, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selain itu, analisis regresi linier berganda digunakan di sini untuk mengisolasi dampak faktor penjelas. Data akuntansi manajemen, indikator kinerja, dan rencana insentif untuk variabel dependen eponymous. *SPSS Statistics Version 25* digunakan untuk menganalisis data dan menjalankan persamaan regresi untuk memeriksa signifikansi statistik. Peneliti

selanjutnya mengestimasi R^2 setelah pengujian hipotesa melalui pengujian f serta pengujian t secara bersamaan.

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Table 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,777	5,439	
	Informasi.Akuntansi.Manajemen	0,218	0,096	0,212
	Sistem Pengukuran Kinerja	0,303	0,131	0,294
	Penghargaan	0,273	0,116	0,280

Sesuai dengan bagan tersebut bisa ditulis persamaan linier dari uji regresi linier bergandanya ialah:

$$Y = 12,777 + 0,218X_1 + 0,303X_2 + 0,273X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai konstanta kinerja manajemen ialah 12, 777. Hal tersebut membuktikan bahwasanya apabila variabel data akuntansi manajerial, sistem pengukuran performa serta insentif semuanya bernilai nol sehingga nilai kinerja tingkat manajemen sebesar 12,77 terlepas dari indikator data akuntansi manajerial, sistem pengukuran performa serta insentif. Nilai koefisien X_1 ialah 0,218, yang menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu persen dalam variabel X_1 atau dalam informasi akuntansi manajemen, ada peningkatan yang sesuai sebesar 0,218 poin persentase (22%), atau sebaliknya setiap kali variabel X_1 turun. hasil pengelolaan menurun sebesar 0,218 (22%).

Sedangkan nilai koefisien X_2 sebesar 0,303 artinya untuk setiap kenaikan 1% variabel X_2 yaitu. sistem pengukuran kinerja maka kinerja manajer meningkat sebesar 0,303 (30%) dan jika variabel X_2 menurun sebesar 1% maka kinerja manajer meningkat semakin meningkat kurangi 0,303 (30%). Selanjutnya nilai koefisien X_3 ialah 0,273 yang berarti setiap kali variabel X_3 meningkat yaitu remunerasi sebesar 1% maka kinerja manajemen meningkat sebesar 0,273 (27%), dan ketika variabel X_3 menurun

sebesar 1% maka kinerja manajemen meningkat. yield juga mengalami penurunan sebesar 0,273 (27%).

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Table 2.
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683	0,466	0,449	3,649

Menurut tabel yang baru saja diperlihatkan, nilai koefisien determinasi, juga dikenal sebagai R² yang disesuaikan, ialah 0,449, yang berarti 44,9%. Dengan kata lain, variabel data akuntansi manajemen, metode untuk mengukur performa serta penghargaan bisa menguraikan sebesar 44,9% performa manajerial perusahaan. Ini ialah jumlah yang signifikan. Sisanya 55,1% tunduk pada pengaruh unsur-unsur lain yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji T ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

Table 3.
Hasil Uji Parsial (Uji T)

	Model	B	Std. Error	T
1 (Constant)	12,777	5,439	2,349	.511
Informasi_Akuntansi_Manajemen	0,218	0,096	2,279	.041
Sistem_Pengukuran_Kinerja	0,303	0,131	2,307	.042
Penghargaan	0,273	0,116	2,345	.018

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan ditunjukkan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Table 4.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082,547	3	360,849	27,103	.000
	Residual	1238,196	93	13,314		
	Total	2320,742	96			

Telah ditentukan bahwa nilai F ialah 27,103, dan signifikansinya ialah 0,000, seperti yang ditunjukkan pada bagan tersebut ini. Karena besaran F-hitung cenderung tinggi dibandingkan besaran F-tabel yang diturunkan dari representasi titik f dengan probabilitas 0,05 yaitu 2,70 ($27,103 > 2,70$), besaran signifikannya 0,000 yang cenderung rendah dibandingkan besaran probabilitasnya yang bernilai 0,05. Kesimpulannya ialah ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara keduanya. Oleh karena itu performa manajerial dapat dipengaruhi secara bersamaan oleh aspek data akuntansi manajerial, penghargaan dan metode penilaian performa. Temuan uji F penelitian ini membuktikan bahwasanya hipotesis informasi akuntansi manajerial, metode yang digunakan untuk mengukur performa serta penghargaan dapat berdampak pada performa manajerial sehingga dinilai valid. Penemuan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis harus diterima. Temuan investigasi ini memberikan kepercayaan pada temuan penelitian (Rumapea et al., 2018) manajer di Rumah Sakit Estomihe Medan telah mendapatkan banyak manfaat dari penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen, pendekatan penilaian kinerja, dan sistem insentif. Dan semuanya selama pemeriksaan, (Afriantoni & Erwati, 2019) efikasi manajemen di toko-toko trendi di Kota Jambi terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh penerapan data akuntansi manajemen, metode pengukuran, dan skema pembayaran secara bersamaan.

PEMBAHASAN

Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Tentang uji H_1 , Efektivitas manajemen dapat dipengaruhi oleh paparan akuntansi manajemen. Nilai t variabel X_1 pada kumpulan data akuntansi manajemen senilai 2,279 yang cenderung tinggi dibandingkan besaran t-tabel senilai 1,98580. Data untuk tersebut bisa ditinjau dalam bagan di atas. Nilai p 0,025 tidak signifikan secara statistik (ambang batasnya ialah 0,05). Analisis ini menunjukkan bahwa kinerja H_1 memadai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suprantungrum & Lukas (2021)

dimana diklaim bahwa manajer di perusahaan pakaian di Semarang, Indonesia mendapat manfaat besar dari penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen. Selain itu, studi Kontesa & Siahaan (2021) mengklaim bahwa kemampuan manajemen untuk mengambil keputusan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang mencakup semua, komprehensif, terintegrasi, dan tepat waktu.

Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Mengenai uji H_2 , sistem dalam mengukur performa atau kinerja mampu memberikan pengaruh pada performa manajerial. Berdasarkan tabel yang baru saja ditampilkan maka besaran t-hitung indikator sistem pengukuran kinerja (X_2) senilai 2,307 * lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu 1,98580. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa variabel sistem pengukuran kinerja (X_2) diukur. Nilai signifikan berada pada 0,023, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05 yang ditetapkan oleh standar. Hasil pengujian ini memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan bahwa H_2 cocok. Temuan investigasi ini memberikan kepercayaan pada temuan penelitian Marbu et al., (2017) mengklaim bahwa output manajer dipengaruhi oleh sistem penilaian kinerja tetapi tidak oleh dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Temuan dari Q (2018) mengklaim bahwa Informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial koperasi Kabupaten Nganjuk.

Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Berikutnya Uji H_3 , informasi dari akuntansi manajemen mungkin berpengaruh pada kinerja manajerial. Nilai t hitung hadiah (X_3) ialah 2,345 lebih banyak dari nilai t tabel, yaitu 1,98580, sesuai dengan tabel yang baru saja ditunjukkan kepada Anda. Nilai signifikan berada pada 0,021, yang cenderung rendah dibandingkan ambang batas yang ini 0,05 yang ditetapkan oleh standar. Sebagai hasil dari uji tersebut maka bisa diambil simpulan bahwasanya H_3 cocok. Temuan investigasi ini memberikan kepercayaan pada temuan penelitian Satria (2018) bahwa sistem penghargaan dan sistem hukuman dapat mempengaruhi kinerja manajerial, sehingga apabila sistem reward dan hukuman ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat.

SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini adalah keberhasilan manajemen perkebunan PT Milano Aek Batu dipengaruhi oleh pilihan metode penilaian kinerja perusahaan. Data akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja, dan insentif semuanya dapat mempengaruhi kinerja manajemen secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga elemen tersebut dapat berdampak pada kinerja manajemen pada saat yang bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriantoni, & Erwati, M. (2019). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 83–96. <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i1.5345>
- Br.Sitepu, L. E., & Kamilah, K. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311–8318. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/2334>
- Hadiyat, Y. R. (2020). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 12(1), 37–42. <https://doi.org/10.23969/jrak.v12i1.4058>
- Hermain, H., Nurlaila, S. L., Sufitrayati, Alfurkaniati, A., Ermawati, Y., Ikhsan, A., Olivia, H., Jubi, J., & Nurwani, N. (2019). Pengantar akuntansi 1 (3rd ed.). Bekasi: Madenatera
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Undiksha, N. D. A. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee di Hotel Holiday inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Kontesa, D., & Siahaan, M. (2021). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandar. *Pusdansi.Org*, 1(2), 1–12. <http://pusdansi.org/index.php/pusdansi/article/view/33>
- Limbong, N. (2021). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management dengan Sistem Pegukuran Kinerja dalam Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Telkom Sumatera Utara). *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 14(2), 148. <https://doi.org/10.48042/jurakunman.v14i2.76>
- Marbu, R., Vince, & Alfiati. (2017). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Sistem Pengukuran Kinerja Sistem Penghargaan Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perhotelan di Pekanbaru). *JOM Fekon*, 4(1), 1–14. <https://media.neliti.com/media/publications/183894-ID-pengaruh-penerapan-total-quality-managem.pdf>

- Martani, D., Siregar, S. V., Wardhani, R., Farahmita, A., & Edward, T. (2017). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*, (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Missah, L. N., Ilat, V., & Tirayoh, V. Z. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Bank Sulutgo. *Indonesia Accounting Journal*, 1(2), 39. <https://doi.org/10.32400/iaj.26176>
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2021). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 66. <https://doi.org/10.30829/ajei.v4i1.4087>
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internap Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Koperasi Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1433.179-189>
- Q, M. A. K. (2018). Pengaruh Penenrapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada Koperasi di Kabupaten Nganjuk). *Skripsi*. Universitas Nusantara PGRI Kediri, Kediri
- 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>
- Rumapea, M., Sinaga, M., & Saragih, R. E. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Estomih Medan. *Methomika: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 12–21. <https://doi.org/10.46880/jmika.Vol2No1.pp12-21>
- Sapriani, S., & Kamilah, K. (2022). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Penilaian Kinerja Manajerial pada PT. Prima Multi Terminal. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 389–396. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jih.v11i1.1623>
- Satria, A. D. (2018). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 7(1). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5320>
- Silalahi, A. D., Jubi, J., Kamilah, K., Nainggolan, C. D., Lufriansyah, L., Sembiring, M., Darwanis, D., & Setiawan, P. (2019). *Akuntansi Manajemen*. Bekasi: Madenatera
- Sugiyatno, S., Rispantyo, R., & 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. <http://link.springer.com/10.1007/s11664-018-06850-8>
- Suprantiningrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner*, 5(1), 174–185. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i1.368>

Waskito, J., Kussudyarsana, Imronudin, & Linansya, W. (2023). The Impact of Organizational Justice on the Organizational Citizenship Behavior of Contract Workers in Indonesia: The Role of Exchange Quality and Multifocal Trust. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 25(1), 72–92. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.65476>