

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
MANAJERIAL
(STUDI EMPIRIS PADA CV. BAJA MULIA SEJAHTERA)**



SKRIPSI

OLEH:

Daffa Muhammad Ali Ridho Prasetyo

20312282

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
MANAJERIAL
(STUDI EMPIRIS PADA CV. BAJA MULIA SEJAHTERA)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat
Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Daffa Muhammad Ali Ridho Prasetyo

No. Mahasiswa: 20312282

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 17 April 2025

Penulis,



(Daffa Muhammad Ali Ridho Prasetyo)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL
(STUDI EMPIRIS PADA CV. BAJA MULIA SEJAHTERA)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

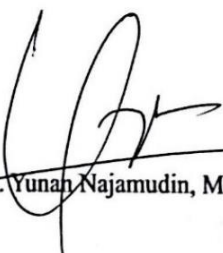
Nama : Daffa Muhammad Ali Ridho Prasetyo

No. Mahasiswa: 20312282

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal, 16 April 2025

Dosen Pembimbing,


(Drs. Yunah Najamudin, M.B.A.)



**FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA**

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Nomor: 187/Ka.ProdiAkt/10/Prodi.Ak/US/IV/2024

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2024/2025, hari Selasa, tanggal 06 Mei 2025, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : DAFFA MUHAMMAD ALI RIDHO PRASETYO
NIM : 20312282
Judul Tugas Akhir : FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA CV. BAJA MULIA
SEJAHTERA)
Dosen Pembimbing : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

Lulus

Nilai : A/B
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF
Anggota Tim : Muamar Nur Kholid, SE., Ak., M.Ak.

Yogyakarta, 06 Mei 2025

Ketua Program Studi Akuntansi,



Prof. Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS
NIK. 033120104

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**FAKTOR “FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA
CV. BAJA MULIA SEJAHTERA)**

Disusun oleh : DAFFA MUHAMMAD ALI RIDHO PRASETYO

Nomor Mahasiswa 20312282

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 06 Mei 2025

Penguji/Pembimbing Skripsi : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF

Penguji : Muamar Nur Kholid, SE., Ak., M.Ak.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

HALAMAN MOTTO

“Dan barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.”

(Q.S At-Talaq: 4)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

“Keberhasilan bukan milik orang pintar. Keberhasilan milik mereka yang terus berusaha.”

(B.J. Habibie)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

“Untuk mendapatkan apa yang kamu suka, pertama kamu harus sabar dengan apa yang kamu benci”

(Imam Al-Ghazali)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
KATA PENGANTAR	xiii
ABSTRAK	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Sistem Akuntansi Manajemen	10
2.1.2 Teknologi Informasi	15
2.1.3 Penghargaan (<i>Reward</i>).....	17
2.1.4 Budaya Organisasi.....	19
2.1.5 Gaya Kepemimpinan	21
2.1.6 Kinerja Manajerial.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Hipotesis Penelitian	27
2.3.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial	27
2.3.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial	28
2.3.3 Pengaruh Penghargaan (<i>reward</i>) terhadap Kinerja Manajerial	29

2.3.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.....	30
2.3.5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial.....	30
2.4	Kerangka Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	33
3.2	Sampel dan Data Penelitian.....	33
3.2.1	Data Primer.....	34
3.2.2	Data Sekunder	35
3.3	Jenis dan Definisi Operasional variabel	35
3.3.1	Variabel Dependen.....	35
3.3.2	Variabel Independen	36
3.4	Model Penelitian.....	38
3.5	Metode dan Teknis Penelitian.....	38
3.6	Metode Analisis Data	39
3.7	Uji Kualitas Data	40
3.7.1	Uji Validitas	40
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.1	Uji Normalitas	41
3.8.2	Uji Multikoleniaritas	41
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	42
3.9	Uji Hipotesis	42
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.9.2	Uji Persial (Uji t)	43
3.9.3	Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	43
3.9.4	Koefisien Determinasi (R^2)	43
BAB IV HASIL DAN ANALISIS DATA		44
4.1	Karakteristik Responden.....	44
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	44
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
4.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan	46

4.2	Uji Instrumen.....	47
4.2.1	Uji Validitas	47
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	49
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.1	Hasil Uji normalitas.....	50
4.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	51
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.4	Uji Hipotesis	52
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.4.2	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	53
4.4.3	Uji Simultan (Uji F).....	55
4.4.4	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.5	Pembahasan	56
BAB V PENUTUP		60
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Keterbatasan Penelitian	60
5.3	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		62
LAMPIRAN		68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Skala Likert.....	39
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Akuntansi Manajemen.....	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	55
Tabel 4.13 Hasil Uji R ²	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan	46
Gambar 4.5 Grafik Hasil Uji Normalitas.....	51

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji Syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah melimpahkan rahmah dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada CV. Baja Mulia Sejahtera)”. Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penulis hanyalah seorang manusia biasa yang tak luput dari kesalahan maupun kekurangan. Namun, berkat dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak, penulis pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi dan studi yang penulis jalani. Oleh karena itu, penulis mengucapkan sebesar-besarnya terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmah, anugerah, dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan studi ini dengan baik.
2. Rasulullah SAW, yang senantiasa menjadi suri tauladan bagi umat manusia di dunia ini. Semoga keteladanan beliau dalam segala aspek senantiasa menjadi pedoman bagi penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik

sebagai seorang muslim, pembelajar, serta pemimpin di masa yang akan datang.

3. Bapak Achmad Tri Wibowo Hanansyah S.E, selaku bapak kandung dari penulis yang memberikan kebutuhan dalam hal Pendidikan, memotivasi, dan memberikan nasihat serta kata-kata yang selalu diutarakan kepada penulis bahwa “Bapak tidak menuntut kamu menjadi lulusan terbaik, tapi cukup bagi bapak kamu menyelesaikan apa yang sudah kamu mulai, yang penting menjaga sholat mu, soal rezeki Allah yang mengatur.
4. Ibu Yani Sri Mulyani A.Md, selaku ibu kandung dari penulis yang tidak henti memberikan kasih sayang dan selalu memberikan semangat, doa, serta kata-kata yang selalu dilontarkan “Ibu doakan supaya kamu menjadi anak sholeh, menjadi orang yang bermanfaat, sukses dunia dan akhirat, mempunyai rezeki yang bagus dan mengalir, bisa menjaga adik saudara kandung kamu satu-satu nya, bisa melanjutkan usaha yang telah dibangun oleh bapak.
5. Davina Layena Hanansyah, selaku adik kandung yang menemani penulis dalam suka dan duka, menjadi teman disaat penat mengerjakan skripsi ini.
6. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Drs. Dekar Urumsah S.Si., M.Com.(SI)., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Akuntansi, Fakultas Bisnis, dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

9. Bapak Prof. Rifqi Muhammad S.E., M.Sc., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
10. Bapak Drs. Yunan Najamudin, M.B.A. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah meluangkan waktu dan sabar dalam memberikan bimbingan, arahan, dan saran serta nasihat yang sangat berharga bagi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Mas Fandu Ridwan Firdaus, selaku staff akademik Program Studi Akuntansi yang telah tulus dan bersedia dalam memberikan informasi mengenai akademik, serta membantu penulis dalam menyelesaikan proses-proses administrasi terkait penyelesaian studi dan penyusunan skripsi.
12. Kepada Alm. H. Akhmad Masnani dan Alm. H. Momo Subarma, serta Hj. Aisyah dan Hj. Euis Gitawati selaku eyang kakung dan eyang putri yang memberikan kasih sayang penuh dan tulus, serta do'a yang terbaik untuk penulis semasa hidupnya di dunia.
13. Kepada Rokhyati S.E, Yeni Ainistiati S.E, Nurul Aini Hikmawati S.T, Hani Prasetyo S.E, Alm. Tatang Taftajani Amd.par, Andi Muhammad Sajawandi S.E, Helmi Abul Hasan selaku paman dan bibi yang selalu memberikan dorongan, semangat serta motivasi bagi penulis.
14. Rei Sultan Abubakar, Layly Rahmawati, Muhammad Kharis Alfitho, Tiya Saaniyaturommah, Dani Husin Aqwam Lubis, Ahmad Naufal Ikromi, Iqbal Rifqi Mufida, Muhammad Isnanda Nurman Sanjaya, dan Havis Gilang

Pratama selaku teman dekat yang menjadi support system tambahan penulis dalam menjalani kehidupan selama masa studi.

15. Muhammad Mabruri, Zuraidah Rizka Permata, Muhammad Yusuf, dan Anugrah Hero Artha Wijaya yang telah menjadi sahabat penulis sejak masa sekolah dasar hingga kini yang tidak pernah bosan untuk menjadi tempat bercerita, teman melepas penat dari hiruk pikuk kehidupan, dan saling memberikan dukungan satu sama lain untuk menggapai mimpi masing-masing.
16. Muhammad Aditya Wijaya, Baron Luna Puspa Kenza, Rafly Zidan Maulana, Izhar Khairusy sebagai teman penulis
17. Rico Anggit Aditya, Aziz Nurfauzi Rahman, Aryo Dwi Anggoro, Bagus Nugraha, Bayu Darmawan, Andrienne Adzani Adelia, Saktiadi Catur Permana, Adiv Nico Wardhana, Muhammad Raka Noor Fathansyach selaku teman dekat penulis sejak SMA.
18. Arif Aji Kurniawan, Aldis Putra Mahardhika selaku tetangga dan partner dalam organisasi pemuda Perumahan Margorejo Asri RT/RW 02/30.
19. Direksi, Karyawan dan karyawan CV. Baja Mulia Sejahtera yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian (studi empiris), dan bersedia untuk meluangkan waktu dan pikiran untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Tanpa bantuan dari pihak perusahaan, penelitian ini tidak akan dapat terwujud.
20. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Akuntansi Angkatan 2020.

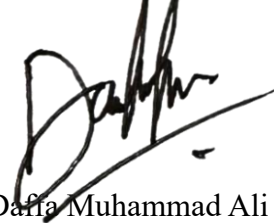
21. Seluruh pihak yang telah berkontribusi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi dan menjalani masa studi.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan kerendahan hati menerima segala kritik dan saran. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan turut berkontribusi dalam memperluas ilmu pengetahuan dan menambah informasi bagi berbagai pihak yang membutuhkannya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Agustus 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daffa Muhammad Ali', written over a horizontal line.

(Daffa Muhammad Ali

Ridho Prasetyo)

ABSTRAK

Pada saat ini, era globalisasi memberikan dampak bagi perusahaan dan organisasi untuk mengikuti perubahan yang ada. Kondisi perekonomian yang semakin membaik sebagai dorongan bagi perusahaan untuk membenah diri dengan meningkatkan kinerja manajerial untuk mengelola perusahaan. Penilaian dari kinerja manajerial adalah salah satu faktor yang dapat digunakan untuk menilai keefektifan kegiatan dalam suatu perusahaan. Salah satu hal untuk menilai kinerja manajerial adalah dengan mengevaluasi dan melakukan pengendalian terhadap anggaran yang ada. Mengidentifikasi kondisi dari suatu perusahaan dengan mendeteksi kinerja keuangan perusahaan tersebut adalah hal penting yang dilakukan oleh pihak manajemen, pemegang saham, pemerintah atau pihak lain yang berkepentingan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan (reward), budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Objek penelitian ini yaitu CV. Baja Mulia Sejahtera. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan (reward), budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja manajerial. Skala pengukuran menggunakan skala likert 1-6. Metode pengambilan data menggunakan kuisioner dalam bentuk google form. Analisis data menggunakan uji statistic deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa variabel sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan, dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci: sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan (reward), budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja manajerial.

ABSTRACT

At this time, the era of globalization has an impact on companies and organizations to keep up with existing changes. The improving economic condition is an encouragement for companies to improve themselves by improving managerial performance to manage the company. The assessment of managerial performance is one of the factors that can be used to assess the effectiveness of activities in a company. One of the things to assess managerial performance is to evaluate and control the existing budget. Identifying the condition of a company by detecting the financial performance of the company is an important thing done by the management, shareholders, government or other interested parties. This study aims to examine the influence of management accounting systems, information technology, rewards, organizational culture, and leadership style on managerial performance. The object of this research is CV. Baja Mulia Sejahtera. The independent variables in this study were management accounting system, information technology, rewards, organizational culture, and leadership style. The dependent variable in this study is managerial performance. The measurement scale uses a likert scale of 1-6. The data collection method uses a questionnaire in the form of a google form. Data analysis uses descriptive statistical tests, data instrument tests, classical assumption tests, and multiple regression analysis. The results of multiple regression showed that the variables of management accounting system, information technology, reward, and organizational culture did not have an impact on managerial performance. Whereas the variable of leadership style had a positive and significant impact on managerial performance.

Keywords: management accounting system, information technology, rewards, organizational culture, leadership style, managerial performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, era globalisasi memberikan dampak bagi perusahaan dan organisasi untuk mengikuti perubahan yang ada. Kondisi perekonomian yang terus membaik sebagai pendukung bagi perusahaan untuk membenah diri dengan meningkatkan kinerja manajerial untuk mengelola perusahaan. Perusahaan yang dapat bersaing serta bertahan dalam kondisi di masa yang akan datang memerlukan karyawan dengan kinerja yang efektif serta efisien. Perusahaan dapat memberikan nilai dalam bentuk barang yang dihasilkan atau pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Penilaian dari kinerja manajerial adalah salah satu faktor yang dapat digunakan untuk menilai keefektifan kegiatan dalam suatu perusahaan. Salah satu hal untuk menilai kinerja manajerial adalah dengan mengevaluasi dan melakukan pengendalian terhadap anggaran yang ada. Mengidentifikasi kondisi dari suatu perusahaan terlihat dari kinerja keuangan perusahaan tersebut adalah hal penting yang dilakukan oleh pihak manajemen, pemegang saham, pemerintah atau pihak lain yang berkepentingan. Keberhasilan serta kegagalan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari seorang manajer dalam pengambilan keputusan, sehingga pada perusahaan diperlukannya perencanaan yang baik untuk menilai kinerja manajemen.

Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen dalam perusahaan, dengan tujuan dapat menciptakan keberlangsungan hidup perusahaan tersebut. Perusahaan pasti merasakan persaingan pada kualitas pekerja satu dengan yang lain, sehingga perlu mengutamakan konsistensinya dalam pengembangan sistem guna mendukung kinerja dari manajer maupun karyawan.

Pada organisasi diperlukannya pemimpin sebagai pemantau segala kegiatan operasional, pemimpin sebaiknya melakukan pendelegasian terhadap wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan sebagai tujuan kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian nilai cara kerja seorang manajer diperlukan untuk mengetahui baik buruknya kinerja manajerial pada suatu perusahaan. Penilaian tersebut meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan, disiplin terhadap target yang berlaku, tepat waktu, tanggung jawab oleh tugas yang diberikan dan lain sebagainya. Di dalam perusahaan diperlukannya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat terciptanya tujuan perusahaan. Rasa aman serta nyaman dalam bekerja dapat mendorong pegawai lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang baik. Selain seorang pemimpin, pegawai sebagai sumber daya manusia juga penting untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Wardhana et al., 2022).

Tarwujudnya target perusahaan disebabkan oleh kinerja manajerial yang maksimal dari pemimpinnya. Hal yang dapat berpengaruh oleh kinerja manajerial dapat disebabkan oleh sistem akuntansi yang tidak baik didalamnya, teknologi informasi yang kurang memadai, kurangnya *reward* yang diterima oleh pegawai

perusahaan, tidak berjalananya dengan baik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang mengecewakan.

Sistem akuntansi dalam pengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan yaitu sebagai pembantu aktivitas serta meningkatkan kinerja manajer dalam pengambilan keputusan. Sistem akuntansi manajemen merupakan sistem yang bersifat formal dengan memberikan dampak yang positif dalam menyediakan informasi bagi manajer secara relevan untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sistem ini sebagai pemberi data-data yang valid terkait keuangan sebagai acuan dasar bagi manajer atau manajemen dalam perusahaan untuk pengambilan keputusan yang tepat. Terdapat empat karakter yang perlu manajer miliki dalam pengambilan keputusan, yaitu *broadscope*, *timelines*, *aggregation*, dan *intergration* (Chenhall & Morris, 1986).

Teknologi informasi sebagai faktor kedua dapat mempengaruhi kinerja manajerial sumber daya manusia dalam perusahaan. Saat ini perkembangan dari teknologi informasi berkembang cepat dan mudah didapat. Manajer memerlukan teknologi informasi sebagai alat dalam membantu dan berkontribusi pada kegiatan perusahaan guna perkembangan perusahaan. Teknologi membantu dalam menyampaikan informasi secara cepat dan akurat sesuai kebutuhan dari manajerial perusahaan. Penerapan teknologi juga memerlukan sumber daya manusia sebagai peran penting dalam pemanfaatan informasi tersebut. Sumber daya yang kompeten membantu informasi yang didapat tersebut berguna secara maksimal dan tepat sasaran. Manajer yang handal merupakan manajer yang memiliki kemampuan

dalam melihat serta menggunakan peluang, mengidentifikasi masalah, dan menyeleksi juga mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat.

Faktor ketiga dalam meningkatkan kinerja manajerial adalah *reward* yang diberikan oleh karyawan perusahaan. Reward merupakan apa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya (Kadarisman, 2012). Penghargaan ini bertujuan sebagai memberi motivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Penghargaan adalah suatu usaha dalam menumbuhkan rasa diterimanya karyawan dalam lingkungan kerja, hal ini menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Selain itu, menurut (Simamora, 1997) penghargaan termasuk insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas dari para karyawan agar dapat mencapai keunggulan yang kompetitif. Semakin besar bentuk perhatian dan penghargaan yang diberikan maka timbal balik yang akan dirasakan organisasi juga sesuai.

Keempat ada faktor budaya organisasi, hal ini sebagai bentuk tingkah laku dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang mendukung secara penuh tujuan dari perusahaan, namun budaya organisasi yang lemah akan menghambat terciptanya tujuan perusahaan. Dalam hal ini pentingnya budaya organisasi yang kuat terhadap nilai-nilai perusahaan yang dianut serta memahami nilai-nilai tersebut secara bersamaan agar mudah dalam terciptanya tujuan Perusahaan (H. E. Sutrisno, 2018).

Faktor gaya kepemimpinan sebagai faktor kelima dalam mempengaruhi kinerja manajerial suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi seseorang untuk menentukan tujuan dari perusahaan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dari manajer yang bagus akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang buruk akan menurunkan kualitas dari karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Griffin dan Ebert (2018) kepemimpinan merupakan proses dalam memotivasi orang lain untuk bekerja secara giat untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) adalah kemampuan dalam mewujudkan visi serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara menggerakkan individual atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Penelitian ini melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang penyedia *sparepart* dan *accessories* dan mesin-mesin *textile*. Perusahaan ini sendiri berdiri pada tahun 2001 dengan nama PD. Baja Mulia Sejahtera. Perusahaan berdiri dan terus berkembang dalam usahanya melayani penyediaan, pembuatan dan perbaikan *sparepart* dalam *industry asbes*, *industry sabun*, *industry plastic*, *industry air minum* dan lain sebagainya.

Perusahaan akhirnya berubah nama menjadi CV. Baja Mulia Sejahtera dan melakukan perluasan pada pasar perusahaannya dengan tujuan perkembangan pekerjaan. Perluasan perusahaan memotivasi perusahaan dalam menyediakan mesin-mesin modern untuk membuktikan bahwa perusahaan mampu dalam

memproduksi produk yang memiliki tingkat presisi dan akurasi yang baik secara kuantitas maupun kualitas.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial suatu perusahaan antara lain sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan (*reward*), budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Faktor-faktor ini mempengaruhi seorang dalam pengambilan keputusan serta merespon kejadian tidak terduga dalam perusahaan. Sesuai dengan penjelasan yang telah di jelaskan oleh peneliti, maka peneliti mengambil judul penelitian “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial (Studi Empiris CV. Baja Mulia Sejahtera).

1.2 Rumusan Masalah

Bersadarkan latar belakang yang telah di uraikan oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera?
3. Apakah penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera?
4. Apakah budaya organiasai berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera?

5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan para rumusan masalah yang diuraikan oleh penelitian, tujuan penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera
2. Terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera
3. Terdapat pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera
4. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera
5. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian pada penelitian ini, manfaat penelliti menuliskan penelitian ini adalah:

1. Bagi manajemen

Penelitian ini sebagai masukan kepada pihak terkait Sistem Akuntansi Manajemen, Teknologi Informasi, Penghargaan (*reward*), Budaya Organisasi dan Sistem Kepemimpinan sebagai bentuk pertimbangan pengambilan keputusan serta pengoperasian kegiatan Perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Praktisi

Peneliti berharap, pengolahan data berikut memberikan informasi, masukan serta tambahan ilmu terkait pentingnya Sistem Akuntansi Manajemen, Teknologi Informasi, Penghargaan (*reward*), Budaya Organisasi dan Sistem Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja manajerial.

3. Bagi Penulis

Peneliti berharap dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman peneliti dalam bidang akuntansi, khususnya dalam Akuntansi Manajemen.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan masukan sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas dan menyempurnakan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penelitian

Struktur serta sistematika penulisan dalam skripsi ini, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori dan pengertian dari variabel penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian, dan metode analisis data yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan proses penentuan sampel penelitian, deskripsi tentang objek penelitian, hasil analisis data.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian, keterbatasan dan implikasi penelitian

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen adalah sistem yang memberikan informasi yang relevan dalam mengambil keputusan, perencanaan, dan pengawasan dalam memprediksi konsekuensi yang akan terjadi dari berbagai alternatif aktifitas yang dapat dilakukan (Syam & Maryasih, n.d.). Informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen ialah sistem yang berguna untuk eksekutif, manajer serta karyawan. Akuntansi manajemen adalah akuntansi yang digunakan bagian manajemen dalam mengelola dan pengambilan keputusan perusahaan. Oleh karena itu, akuntansi manajemen disebut sebagai akuntansi internal pada suatu organisasi. Menurut Putra (2018) membuktikan bahwa sistem akuntansi manajemen berperan penting dalam menyediakan informasi-informasi yang tepat guna memberikan alternatif untuk perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan, dan meningkatkan pemahaman manajer sebagai bentuk untuk mengidentifikasi aktivitas relevan, sehingga membuat pekerjaan dapat dilaksanakan dengan maksimal.

Berbeda dengan penjelasan menurut (H. E. Sutrisno, 2018) yang menjelaskan bahwa sistem akuntansi manajemen adalah sistem yang membuktikan bahwa sumber informasi sangat penting dalam membantu manajemen dalam mengendalikan aktivitasnya serta mengurangi ketidakpastian dalam mencapai tujuan. Sistem akuntansi manajemen digunakan dalam memilih,

mengkomunikasikan, pengimplementasian strategi, pengkoordinasian keputusan produk, produksi dan pemasaran(Kholmi, 2019).

Seiring dengan perkembangannya, sistem ini diharapkan mampu menjadi fasilitas sebagai pemberi informasi secara tepat waktu dan relevan sehingga dapat berkontribusi kepada pihak yang terhubung dalam mengambil keputusan dan mengendalikan aktivitas mengurangi resiko terhadap ketidakpastian dalam perusahaannya. Informasi merupakan hasil dari sistem akuntansi manajemen, dimana informasi juga akan menghasilkan data dasar untuk pengambilan keputusan. Informasi yang akan di terima oleh manajer salah satunya didominasi dengan informasi keuangan.

Informasi keuangan menurut Kholmi (2019) memiliki sifat sebagai berikut:

1. Membantu perencanaan yang efektif

Pada suatu perusahaan merencanakan anggaran, dimana anggaran dibuat untuk dipersiapkan dalam waktu satu tahun. Akuntansi memenuhi kebutuhan informasi melalui laporan prestasi. Laporan prestasi yang dibuat menjadi acuan oleh manajer untuk memusatkan masalah yang terjadi pada departemen di perusahaan. Laporan prestasi yang baik akan membuat anggaran menjadi efektif, hal ini membuat pekerjaan dan tugas lain dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2. Menjadikan bisnis sehari-hari terarah tujuannya

Informasi akuntansi sebagai kebutuhan tetap setiap hari bagi seorang manajer. Informasi sangat berkaitan antara manajer dan akuntan, sehingga dapat menyempurnakan masing-masing pekerjaan.

3. Menyelesaikan masalah

Dalam menghadapi masalah pada perusahaan dengan baik manajer mampu mengambil keputusan alternatif terbaik atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini seperti Tindakan dalam mengambil keputusan terkait harga yang di turunkan, iklan yang dinaikkan, dan mutu yang ditingkatkan dalam mempertahankan konsumen.

Sistem akuntansi manajemen memproses masukan yang berupa kejadian ekonomi untuk menghasilkan output dalam rangka mencapai tujuan manajemen (Hansen & Mowen, 2007). Tujuan nya adalah:

- a. Memberikan informasi kos produksi, jasa maupun kepentingan lain yang dibutuhkan oleh manajemen
- b. Memberikan informasi untuk perencanaan, pengendalian dan evaluasi
- c. Memberikan informasi untuk pengambilan keputusan

Karakteristik sistem akuntansi manajemen menurut (Chenhall & Morris, 1986) sebagai berikut:

1. Ruang lingkup Informasi

Informasi dari sistem akuntansi manajemen bertumpu kuantifikasi, focus serta time horizon, hal ini berguna bagi manajer untuk memberikan informasi mengenai faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Informasi tersebut dapat bersifat ekonomi maupun non ekonomi di masa sekarang maupun yang akan datang.

2. Tepat waktu

Tepat waktunya informasi adalah peristiwa yang disampaikan secara tepat waktu. Tepat waktu memiliki 2 aspek, yaitu jumlah pelaporan dan kecepatan dalam membuat laporan. Jumlah pelaporan berkaitan dengan manajer merespon kejadian dan seringnya informasi yang disediakan oleh manajer. Kecepatan dalam pelaporan berkaitan dengan waktu kebutuhan dan ketersediaan informasi.

3. Agregasi

Informasi yang disampaikan ringkas dan lengkap merupakan hal yang penting. Agregasi ini sebuah rangkuman dari informasi yang mencakup fungsi, periode waktu, dan metode dalam keputusan tersebut. Informasi dengan agregasi akan menghasilkan masukan penting sebagai dasar manajer dalam mengambil keputusan. Agregasi dalam informasi membuat manajer sigap, cepat serta tanggap untuk merespon kejadian dan masalah sehingga meningkatkan tanggung jawab.

4. Integrasi

Informasi yang bersifat integrasi mencerminkan hubungan antara sub unit dalam sebuah organisasi. Integrasi ini mencakup beberapa aspek yang kompleks dan berkaitan seperti dalam menentukan target atau aktivitas dalam organisasi.

2.1.1.1 Tujuan Sistem Akuntansi Manajemen

Beberapa tujuan menggambarkan seorang manajer dalam menyediakan informasi dalam menentukan harga pokok produksi, perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Sistem akuntansi manajemen berguna dalam

menyediakan informasi yang digunakan oleh manajer untuk mengidentifikasi permasalahan, menganalisa, menyelesaikan dan mengevaluasi kinerja suatu perusahaan.

Menurut Rudianto (2013) informasi yang dibutuhkan manaher memiliki tujuan yang berbeda-beda, antara lain:

1. Manajer produksi

Informasi yang dibutuhkan oleh manajer produksi ialah sistem akuntansi manajemen sebagai dasar dalam menentukan biaya produksi unit sampai biaya total yang diperlukan

2. Manajer pemasaran

Informasi pada manajer pemasaran ialah informasi untuk beberapa aktivitas dalam bidangnya, contohnya seperti biaya untuk menetapkan harga jual, target penjualan dan lain-lain.

3. Manajer keuangan

Manajer keuangan memerlukan informasi untuk aktivitas keuangan dalam waktu tertentu, missal seperti biaya bunga, ROI, ROE dan total hutang.

4. Top manajer

Dalam bagian ini, top manajer membutuhkan informasi sebagai pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Kontroler

Kontroler dalam memanfaatkan informasi digunakan untuk memastikan segala aktivitas yang terjadi dalam perusahaan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

2.1.2 Teknologi Informasi

Teknologi informasi memiliki pertumbuhan yang maju memberikan pengaruh dari beberapa aspek, dalam dunia bisnis pengaruh dari kemajuan teknologi dapat terlihat dari ketatnya persaingan produk bisnis serta semakin tingginya minat konsumen dalam mengikuti perkembangannya. Teknologi informasi juga sebagai pengetahuan dimana menciptakan alat, Tindakan dalam pengolahan, serta ekstraksi benda yang digambarkan sebagai produk, proses, atau organisasi. Teknologi dipergunakan sebagai alat dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan informasi adalah sesuatu yang menyangkut beberapa data yang belum diolah dan digunakan dalam pengambilan keputusan (Simarmata, Romindo, et al., 2020).

Menurut (Azmi, 2009) informasi ialah data yang diproses dalam bentuk yang bermanfaat bagi penerima dan berguna dalam pengambilan keputusan, sekarang atau untuk masa yang akan datang. Sedangkan, teknologi informasi adalah teknologi yang bukan hanya berasal dari komputer namun mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim serta menyebarluaskan informasi (Martin, 1999). Dapat ditarik kesimpulan bahwa, teknologi informasi adalah penggunaan teknologi computer yang dapat dimanfaatkan untuk memproses, mengolah data, menyimpan data, menyampaikan data sehingga menjadi informasi yang berguna bagi penerima

atau pemakai dalam mengidentifikasi masalah, menyelesaikan masalah serta mengevaluasi masalah sehingga menjadikan informasi yang bermanfaat. Sifat terpenting dari informasi itu sendiri adalah tepat waktu, akurat, dapat dipercaya dan relevan.

2.1.2.1 Peran Teknologi Informasi

Peran teknologi informasi dalam suatu perusahaan dapat membantu pekerjaan karyawan, sebagai contoh peran *Enterprise Resource Planning* (ERP) sebagai perangkat lunak dalam menjangkau sistem manajemen perusahaan serta mengintegrasikan seluruh sumber daya dalam perusahaan. Terdapat enam fungsi teknologi informasi menurut Simarmata (2020), antara lain:

1. Menangkap (*capture*) atau menginput data, dalam hal ini teknologi informasi menerima inputan dari keyboard dll
2. Mengolah (*processing*), adalah memproses data yang diterima dan diubah menjadi informasi. Aktivitas ini seperti menganalisis dan mengkonversi.
3. Menghasilkan (*generating*), yaitu menghasilkan informasi dalam bentuk laporan yang dapat dipahami orang lain.
4. Menyimpan (*storage*), yaitu menyimpan semua informasi dalam satu media yang bermanfaat untuk keperluan lain.
5. Mencari Kembali (*retrival*), yaitu menelusuri kembali informasi yang ada kemudian mengcopy data yang sudah tersimpan
6. Mentransmisi (*transmission*), adalah mengirimkan data dari satu lokasi ke lokasi yang lain.

Teknologi informasi memiliki peranan dalam perusahaan, antara lain:

1. Fungsi operasional

Fungsi ini menjadikan struktur organisasi dalam perusahaan lebih tertata.

2. Fungsi monitoring and control

Fungsi ini menjadi bagian yang tidak terpisah dalam aktivitas manajer, oleh karena itu bagian dalam organisasi memiliki span of control yang saling berkaitan atau berinteraksi satu dengan yang lain dalam perusahaan.

3. Fungsi planning and decision

Fungsi ini memiliki peran dalam tatanan perusahaan yaitu sebagai penyedia rencana bisnis perusahaan.

4. Fungsi communication

Fungsi ini sebagai sarana individu untuk komunikasi, kolaborasi, dan saling berinteraksi satu dan lainnya.

2.1.3 Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan dalam konsep manajemen merupakan alat yang memiliki kegunaan oleh karyawan sebagai penambah motivasi agar meningkatkan produktivitas tinggi di dalam Perusahaan(Ramli, 2019). Adanya reward karyawan mendapatkan rasa dihargai, bahagia sehingga melakukan pekerjaan yang baik secara berulang-ulang dan konsisten. Penghargaan adalah sesuatu yang diterima oleh seseorang atas aktivitas yang dikerjakan sebagai bentuk imbalan.

Reward ialah keinginan setiap orang yang bekerja dalam perusahaan. Pemberian *reward* tidak sebatas diukur dengan materi saja, tetapi disesuaikan dengan pemenuhan atas hak dan kewajiban yang dipengaruhi oleh interaksi

manusia dengan lingkungannya. Penghargaan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bayaran finansial untuk pekerjaan yang telah dilakukannya dan digunakan sebagai motivasi bagi karyawan untuk tugas-tugas di masa yang akan datang (Afriantoni & Erwati, 2019). Sistem penghargaan yang efektif menjadi daya tarik bagi karyawan untuk merasa puas atau pekerjaan dan menginspirasi mereka dalam menaikkan performa.

2.1.3.1 Jenis Penghargaan

Menurut (Simamora, 1997) penghargaan memiliki 2 jenis, antara lain:

1. Penghargaan intrinsik

Hal ini muncul dari dalam diri karyawan sendiri. Tipe penghargaan ini digunakan dalam perilaku organisasi yaitu keberagaman perasaan yang berbeda-beda yang dialami karyawan sebagai akibat dari kinerja mereka pada pekerjaan. Misalnya seperti, pelaksanaan pekerjaan yang baik dan pencapaian pribadi dalam mencapai sasaran.

2. Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ini muncul secara alamiah dari kinerja sebuah aktivitas, namun diberikan oleh seseorang dari pihak eksternal. Penghargaan ekstrinsik yang sering digunakan oleh perusahaan adalah uang, misal sebagai, tunjangan karyawan sanjungan dan lain-lain. Penghargaan ini juga dapat berbentuk pujian dari atasan dan promosi jabatan.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Penghargaan

Pada bagian ini bertujuan dalam memberikan informasi bagi karyawan dan meningkatkan pentingnya pemberian penghargaan disbanding hal lain. Pemberian penghargaan juga memberikan motivasi bagi karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja individu atau kelompok dalam memutuskan bagaimana mengalokasikan waktu dan usaha para karyawan. Menurut (Maludi Panjaitan, 2018) dalam sistem penghargaan harus memiliki 4 hal berikut, antara lain:

1. Tingkat penghargaan harus cukup dalam memenuhi kebutuhan dasar perusahaan
2. Individu akan membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan pasar tenaga kerja eksternal, karena apabila terjadi ketidakadilan maka akan timbul rasa tidak puas.
3. Penghargaan yang diterima oleh karyawan harus setara dan sama dalam satu organisasi.
4. Perlakuan sama berdasar pada kebutuhan individu dalam organisasi.

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan perilaku yang mengikuti nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang lama berlaku dan disetujui oleh seluruh bagian dalam organisasi. Dalam budaya terjalin sosialisasi terkait nilai-nilai para anggota organisasi (E. Sutrisno, 2010). Budaya dalam suatu organisasi merupakan makna yang dianut secara bersamaan dan membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.

Budaya organisasi memiliki peranan penting bagi motivasi dan kinerja anggota dalam organisasi, sebab dalam budaya organisasi juga mengatur sikap, asumsi dan tata hubungan yang diterima dan digunakan oleh anggota dalam organisasi dengan tujuan menghadapi lingkungan eksternal untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.1 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi (E. Sutrisno, 2010), antara lain:

1. Budaya memiliki peran pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
2. Budaya membawa identitas bagi anggota dalam organisasi.
3. Budaya organisasi memudahkan timbulnya komitmen pada Sesutu daripada kepentingan pribadi.
4. Budaya organisasi meningkatkan sistem sosial.
5. Budaya organisasi berguna dalam mekanisme kendali yang membentuk sikap dan perilaku anggota dalam organisasi.
6. Budaya organisasi sebagai perekat sosial dalam hal mempersatukan anggota dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.4.2 Macam-Macam Budaya Organisasi

Terdapat 4 macam budaya organisasi jika dilihat berdasarkan perhatian terhadap orang dan kinerja (Tomei, 2010), yaitu:

A. *Apathetic Culture*

Pada budaya ini, perhatian anggota organisasi terhadap hubungan antara manusia ataupun kinerja pelaksanaan tugasnya sama0sama rendah.

Penghargaan diberikan berdasar pada permainan politik dan manipulasi orang-orang lain.

B. *Caring Culture*

Pada budaya ini, tingginya perhatian akan hubungan antar manusia dan rendahnya perhatian terhadap kinerja. Penghargaan berdasar bukan dari kinerja yang dilakukan, namun dari kepaduan tim dan keharmonisan.

C. *Exacting Culture*

Pada budaya ini, perhatian terhadap manusia sangat rendah, namun perhatian terhadap kinerja begitu tinggi.

D. *Integrative Culture*

Pada budaya ini, perhatian akan berlaku sama antara perhatian terhadap kinerja dan perhatian terhadap manusia.

2.1.5 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan pada keadaan tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek dalam organisasi yang dilakukan manajer dalam menyelaraskan proses yang dilakukan karyawan didalam perusahaan (Batubara, 2020).

(Umami, 2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap dan Tindakan yang telah dilakukan oleh pemimpin dalam menyikapi karyawannya. Gaya Kepemimpinan ini dapat terjadi apabila interaksi antara tiga komponen dalam organisasi, yaitu manajer, karyawan, dan kondisi lingkungan. Gaya kepemimpinan

juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk memaksimalkan kerja sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut (Daniel et al., 2002), gaya kepemimpinan terbagi dalam kategori berikut:

A. Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang dilakukan oleh manajer dengan memberitahu anggota karyawannya tentang apa yang harus mereka lakukan. Gaya ini dijadikan sebagai pemberi arah bisnis yang jelas namun menyebabkan manajer mengabaikan masukan dari tim.

B. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini diambil oleh manajer dengan mengambil keputusan berdasarkan pada masukan dan pendapat dari tim.

C. Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya ini dilakukan dengan melibatkan anggota tim dalam mengidentifikasi tujuan serta pengembangan prosedur untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang melakukan gaya kepemimpinan ini mendorong anggota tim untuk dapat aktif dalam menunjukkan bakat untuk meningkatkan kinerja.

2.1.6 Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah pencapaian dari manajer atas suatu aktivitas dalam organisasi guna mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi yang dibentuk dalam strategi dan planning suatu organisasi (Mardiasmo, 2018). Kinerja

manajerial adalah hasil dari proses manajerial yang efektif dan efisien dimana meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, ketatausahaan, laporan pertanggungjawaban dan pengawasan. Hasil kerja atas pencapaian seseorang ataupun kelompok dalam perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika merupakan bentuk dari kinerja manajerial.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut rangkuman penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian	Objek dan Responden Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
(Hidayat, 2014)	-Objek : Pimpinan dan pejabat pengelola keuangan dan satuan pemeriksa intern (SPI) di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta -Responden : pemimpin, pejabat pengelola keuangan, bendahara dan satuan pemeriksa intern (SPI)	Variabel independent: kinerja manajerial satuan kerja, sistem perencanaan anggaran, partisipasi dalam penyusunan anggaran, skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem perencanaan anggaran, partisipasi dalam penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

		anggaran dan pengawasan internal. Variabel dependen: Kinerja manajerial	
(Wahyudi, 2015)	<p>-Objek : Perusahaan manufaktur di Jawa Tengah yang beroperasi sejak tahun 2005.</p> <p>-Responden : 50 Manajer produksi pada perusahaan manufaktur di Jawa Tengah</p>	<p>Variabel Independen : Penggunaan informasi akuntansi, partisipasi penyusunan anggaran, lingkungan, pengalaman kerja dan jenjang Pendidikan</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja manajer</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa dari kelima factor yang dipakai, empat factor yaitu penggunaan informasi akuntansi, partisipasi penyusunan anggaran, pengalaman kerja dan jenjang Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja manajer, sedangkan satu factor yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajer adalah factor lingkungan</p>
(RMD & 'Avia, 2023)	-Objek : Pemilik UMKM pengolahan gula aren di wilayah Kecamatan	<p>Variabel Independen: Pengetahuan</p>	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa pengetahuan

	<p>Limbangan Kabupaten Kendal yang berjumlah 107 pelaku usaha</p> <p>-Responden : Pemilik UMKM pengolahan gula aren di wilayah Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal yang berjumlah 107 responden</p>	<p>akuntansi, partisipasi penyusunan anggaran dan kepribadian wirausaha</p> <p>Variabel</p> <p>Dependen: Kinerja manajerial</p>	<p>akuntansi dan kepribadian wirausaha berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.</p>
<p>(Septiana & Widjaja, 2020)</p>	<p>-Objek : Karyawan PT. Jocelyn Anugrah Jaya</p> <p>-Responden : Karyawan PT. Jocelyn Anugrah Jaya yang berjumlah divisi produksi, teknologi, informasi, marketing dan purchasing sebanyak 100 responden</p>	<p>Variabel</p> <p>Independen: Stress kerja, beban kerja dan lingkungan</p> <p>Variabel</p> <p>Dependen: Kinerja karyawan</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>(Iqbal et al., 2019)</p>	<p>-Objek : camat, sekretaris camat, kepala seksi atau kasubag pada kantor kecamatan</p>	<p>Variabel</p> <p>Independen : Partisipasi penyusunan</p>	<p>Pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa partisipasi</p>

	-Responden : 73 responden yang terdiri dari camat, sekretaris camat, kepala seksi atau kasubag pada kantor kecamatan	anggaran, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Variabel Dependen: kinerja manajerial	penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Kecamatan Pemekaran di Provinsi Jambi
(Nissa et al., 2022)	-Objek : Perusahaan Kawasan Industri Medan dari bulan Desember 2020 sampai dengan Juni 2021 -Responden : Manajer perusahaan di Kawasan industri Medan yang berjumlah 35 responden	Variabel Independen : Partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan budaya organisasi Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Penelitian ini menyimpulkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
(Putri & Endiana, 2020)	-Objek : 105 koperasi yang ada di kecamatan Payangan	Variabel Independen: Sistem	Hasil penelitian menjelaskan bahwa sistem informasi

	-Responden : Anggota koperasi yang bekerja pada koperasi di Kecamatan Payangan	informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal. Variabel Dependen: Kinerja Perusahaan	akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada koperasi di Kecamatan Payangan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan pada koperasi di Kecamatan Payangan.
--	--	--	---

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Perencanaan anggaran dapat dilihat melalui alat yaitu sistem akuntansi manajemen sebagai alat perencanaan anggaran pada perusahaan dan sebagai masukan bagi anggota perusahaan untuk memperbaiki kinerja dengan tujuan memaksimalkan tercapainya tujuan perusahaan. Akuntansi manajemen adalah bagian penting dari sistem informasi ekonomi dan berperan dalam pengambilan keputusan pada usaha kecil dan menengah atau perusahaan besar (Breuer et al., 2013).

Berikut beberapa penelitian yang menguji hubungan antara sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial, antara lain penelitian dilakukan oleh Deliani et al., (2021) menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan

penelitian (ADITAMA, 2023) sistem akuntansi manajemen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT Kereta Api Indonesia. Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, maka hipotesis pdalam penelitian ini adalah:

H1: Sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial CV. Baja Mulia Sejahtera.

2.3.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial

Teknologi informasi tidak hanya teknologi berasal dari computer dimana meliputi perangkat lunak dan keras yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, namun juga untuk mengirimkan atau menyebarkan informasi (Rachmadi, 2020). Teknologi informasi mempengaruhi kinerja manajerial pada suatu organisasi maupun perusahaan, karena teknologi informasi menghasilkan informasi yang berkualitas, akurat, tepat waktu, dan relevan dimana berasal dari data yang valid dan terpercaya dengan tujuan untuk pengambilan keputusan bagi suatu perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji hubungan teknologi informasi dan kinerja manajerial, antara lain penelitian oleh (Sinaga et al., 2020), menjelaskan bahwa teknologi informasi terhadap kinerja manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (ADITAMA, 2023) menjelaskan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial PT Kereta Api Indonesia.

Berdasar pada uraian di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2: Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial CV. Baja Mulia Sejahtera

2.3.3 Pengaruh Penghargaan (*reward*) terhadap Kinerja Manajerial

Penghargaan (*reward*) adalah bentuk pencapaian atau prestasi tertentu yang diberikan perusahaan dalam bentuk materi dan non materi kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Kurniawan, 2018). Karyawan yang mendapatkan penghargaan sesuai dengan kinerjanya yang baik maka akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya jika penghargaan yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan pada perusahaan maka karyawan tidak akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sisilia (Cincing, 2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, namun berbeda dengan (ADITAMA, 2023) menjelaskan bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasar pada uraian diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H3: Penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja manajerial CV. Baja Mulia Sejahtera.

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang dilaksanakan bersama oleh anggota yang akan berdampak pada individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta membedakan dengan organisasi yang lainnya (Robbins & Judge, 2013). Proses sosialisasi budaya bukan apakah budaya tersebut disukai atau tidak, namun juga budaya memiliki nilai-nilai dan karakteristik yang berpengaruh dan berdampak pada keputusan kinerja (Munawirsyah, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sinaga et al., (2020) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus, Sitorus et al., (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial CV. Baja Mulia Sejahtera.

2.3.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang timbul atau diterapkan oleh seseorang saat ingin mempengaruhi orang lain. Pimpinan di dalam organisasi harus dapat mempengaruhi perilaku karyawannya dan harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan benar dengan tujuan agar karyawannya dapat terpengaruh oleh dirinya. Pimpinan dalam perusahaan dituntut untuk dapat mengelola perusahaan dan melayani karyawan, sedangkan karyawan dituntut untuk

aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan dengan menyampaikan saran, bahan pertimbangan serta informasi kepada pimpinan (Saputra & Mahaputra, 2022).

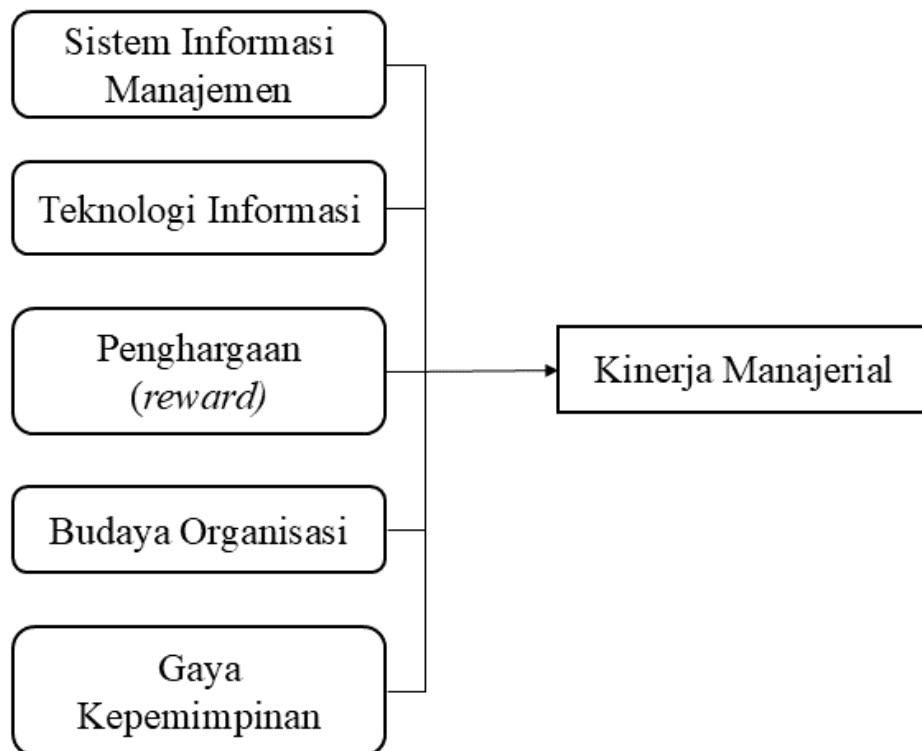
Penelitian terdahulu yaang dilakukan oleh (Umami, 2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan peenelitian yang dilakukan oleh Sitorus et al., (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H5: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial CV. Baja Mulia Sejahtera

2.4 Kerangka Penelitian

Variabel independent penelitian ini adalah sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan (reward), budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Selain itu variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja manajerial. Berikut merupakan kerangka dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti dalam penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja material dari perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera. Faktor-faktor tersebut meliputi sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan (*reward*), budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan responden seluruh karyawan dari CV. Baja Mulia Sejahtera.

Penelitian yang saat ini dilakukan bersifat kuantitatif dengan pendekatan deksriptif yang akan menghasilkan angka-angka yang dapat memberikan jawaban semua pertanyaan peneliti. Angka-angka tersebut dimaksud akan dilakukan interpretasi oleh peneliti. Lokasi penelitian ini bertempat di perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera yaitu Jl. Agro Wisata, Murangan VIII Rt. 07 Rw. 28, Triharjo, Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 11 bulan dari bulan Oktober 2023 hingga bulan November 2024.

3.2 Sampel dan Data Penelitian

(Arikunto, 2013) menjelaskan bahwa populasi merupakan sampel yang sedang diteliti. Hal tersebut dijelaskan juga oleh (Sugiyono, 2011) sampel adalah bagian khusus yang terdapat di dalam suatu populasi. Populasi merupakan bentuk umum yang berasal dari objek atau subjek yang memiliki ciri khusus sebagai ketetapan dengan tujuan agar dapat dipelajari dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Populasi merupakan keseluruhan orang yang menjadi target dalam suatu penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Baja Mulia Sejahtera, sedangkan sampel yang terdapat pada penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bekerja di CV. Baja Mulia Sejahtera. Sampel dalam penelitian merupakan karakteristik dan jumlah yang dimiliki dalam populasi, jika jumlah populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari suatu yang ada dalam populasi seperti adanya keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka

penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil oleh populasi dalam perusahaan ini.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan sampel yang menjadikan seluruh karyawan dalam populasi di jadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sedangkan sampel jenuh dapat dilakukan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan ini penjelasan menurut Arikunto (2012). Responden dalam penelitian ini adalah orang yang memenuhi syarat sebagai sumber data oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder. Data primer merupakan data yang langsung di peroleh dari karyawan dengan penyebaran kuisisioner (angket). Data skunder adalah data yang diperoleh berupa informasi-informasi yang berasal dari jurnal dan referensi pada buku atau media informasi lain. Kuisisioner penelitian diberikan kepada responden secara daring atau menggunakan *Google Form*.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian yang bersumber dari orang pertama sebagai responden. Data primer diperoleh dari hasil penelitian dengan cara penyebaran kuisisioner (angket) atau dengan wawancara kepada responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penyebaran kuisisioner (angket) kepada seluruh karyawan CV. Baja Mulia Sejahtera. (Noeraini & Sugiyono, 2016) menjelaskan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden.

Penyebaran kuisisioner (angket) kepada karyawan CV. Baja Mulia Sejahtera sebagai metode yang digunakan peneliti. Kuisisioner berisikan pertanyaan-pertanyaan menyangkut variabel independent dan variabel dependen. Variabel independent meliputi sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan (*reward*), budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, sedangkan

variabel dependennya adalah kinerja material pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.

3.2.2 Data Sekunder

Data yang didapatkan oleh peneliti melalui buku, jurnal referensi, penelitian terdahulu dan artikel-artikel yang terdapat di website sesuai dengan judul penelitian. Data sekunder yaitu data yang pemilik asli data tersebut tidak boleh berhubungan langsung dengan peneliti, hal ini dijelaskan oleh (D. Sugiyono, 2013)

3.3 Jenis dan Definisi Operasional variabel

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian dengan tujuan untuk menjelaskan gejala atau kejadian yang terjadi secara akurat dan faktual. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka menurut (Setyosari, 2010). Penelitian yang menggunakan metode ini memiliki beberapa tahapan, yaitu tahapan pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan interpretasi hasil.

Penelitian deskriptif yaitu penelitian dengan tujuan menjelaskan peristiwa, objek atau suatu kejadian yang berhubungan dengan variabel dan menghasilkan angka maupun kata. Menurut penjelasan tersebut, peneliti bermaksud untuk memberikan pemahaman terkait dengan variabel independen yaitu sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan (*reward*), budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel terikat dan nilainya dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja manajerial (Y). Kinerja manajerial adalah pencapaian dari seorang manajer atau suatu aktivitas dalam organisasi dengan tujuan mewujudkan tujuan, visi, dan misi dari organisasi yang dibentuk dalam strategi dan *planning* suatu organisasi (Mardiasmo, 2018).

Hasil dari proses manajerial yang efektif & efisien merupakan Kinerja manajerial dimana meliputi beberapa proses yaitu perencanaan, pelaksanaan, ketatausahaan, laporan pertanggungjawaban, dan pengawasan. Hasil kerja atas pencapaian seseorang ataupun kelompok dalam perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika merupakan bentuk dari terlaksananya kinerja manajerial.

3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya perubahan pada variabel terikat, hal ini dikatakan oleh (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, variabel independennya sebagai berikut:

A. Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi manajemen adalah sistem yang memberikan informasi yang relevan dalam pengambilan keputusan, perencanaan dan pengawasan dalam memprediksi konsekuensi yang akan terjadi dari berbagai alternatif aktifitas yang dapat dilakukan (Syam & Maryasih, 2006). Informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen ialah sistem yang berguna untuk eksekutif, manajer serta karyawan dalam suatu perusahaan. Akuntansi manajemen adalah akuntansi yang digunakan oleh bagian manajemen dalam membantu pengelolaan perusahaan dan pengambilan sebuah keputusan ekonomi.

B. Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan pengetahuan dalam menciptakan alat, Tindakan dalam pengolahan, serta ekstraksi benda yang digambarkan sebagai produk, proses atau organisasi. Teknologi digunakan sebagai alat dalam menyelesaikan permasalahan di dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan informasi adalah sesuatu yang menyangkut beberapa data yang belum diolah dan digunakan dalam pengambilan keputusan (Simarmata, Romindo, et al., 2020).

C. Penghargaan (*reward*)

Penghargaan dalam konsep manajemen merupakan suatu bentuk yang digunakan oleh perusahaan perusahaan sebagai bentuk untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan (Ramli, 2019). Ketersediaan penghargaan di suatu perusahaan menjadikan karyawan memiliki rasa dihargai, bahagia dan cenderung melakukan pekerjaan dengan baik secara berulang-ulang dan konsisten. Penghargaan diberikan sebagai bentuk imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sistem pembagian penghargaan ini menjadi daya Tarik bagi karyawan untuk merasa puas dan menginspirasi mereka dalam menaikkan performa.

D. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan sistem dari nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang berlaku lama dan disepakati oleh seluruh karyawan. Dalam budaya terjalin sosialisasi terkait nilai-nilai para anggota organisasi (E. Sutrisno, 2010). Budaya organisasi mempunyai peran penting sebagai motivasi dan kinerja anggota dalam organisasi, sebab dalam budaya organisasi juga mengatur sikap, asumsi dan tata hubungan yang diterima dan digunakan oleh anggota dalam organisasi dengan tujuan menghadapi lingkungan eksternal untuk mencapai tujuan organisasi.

E. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan Tindakan pada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan bagian dari aspek dalam organisasi yang dilakukan manajer dalam menyelaraskan proses kerja antar manusia dalam Perusahaan (Batubara, 2020). Gaya kepemimpinan juga menjadi motivasi bagi karyawan untuk memaksimalkan kerja sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

3.4 Model Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan model penelitian dengan model regresi linear berganda, model ini dimaksud agar dapat menjelaskan besaran pengaruh antara X sebagai variabel independent dan Y sebagai variabel dependen. Model penelitian ini ditunjukkan dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial

Alpha = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi sistem akuntansi manajemen

β_2 = Koefisien regresi teknologi informasi

β_3 = Koefisien regresi penghargaan

β_4 = Koefisien regresi budaya organisasi

β_5 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan

X_1 = Variabel sistem akuntansi manajemen

X_2 = Variabel teknologi informasi

X_3 = Variabel penghargaan

X_4 = Variabel budaya organisasi

X_5 = Variabel gaya kepemimpinan

ε = eror

3.5 Metode dan Teknis Penelitian

Metode penelitian diperlukan guna memperoleh data-data yang dibutuhkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2012) kuisisioner merupakan Kumpulan dari berbagai pertanyaan dan pernyataan yang disediakan untuk responden dan tujuannya untuk di jawab oleh responden. Peneliti memilih pengambilan data

menggunakan kuisioner (angket) sebagai pengumpulan datanya. Setelah pertanyaan dan pernyataan yang tersedia dalam kuisioner telah diisi oleh responden, kemudian Langkah selanjutnya peneliti menganalisis data tersebut dengan bantuan aplikasi SPSS agar melihat hasil lebih tepat.

Kuisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara menyebarluaskan atau memberikan pertanyaan kepada responden secara tertulis. Pengumpulan data ini menggunakan kuisioner adalah pengumpulan data yang efektif apabila berkaitan dengan variabel yang ingin diteliti. Menurut jenisnya, kuisioner terbagi dalam 2 jenis, yaitu kuisioner tertutup dan kuisioner terbuka. Kuisioner tertutup merupakan kuisioner yang sudah disediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh responden, seperti setuju, tidak setuju dan sangat setuju, sedangkan kuisioner terbuka yaitu kuisioner yang tidak memberikan jawaban atau memberikan sepenuhnya jawaban disii oleh responden. Pada penelitian ini menggunakan instrumen pengujian variabel penelitian dengan skala likert 6 poin, jawaban yang dijawab oleh responden terdiri dari beberapa pilihan. Sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Sikap Responden	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	6
2	Setuju (S)	5
3	Agak Setuju (AS)	4
4	Agak Tidak Setuju (ATS)	3
5	Tidak Setuju (TS)	2
6	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Metode Analisis Data

Keterangan yang bersumber dari kuisioner dan telah dikumpulkan oleh peneliti selanjutnya diolah dan dianalisis oleh peneliti agar dapat dimengerti dan dipahami oleh pembaca. Pada penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu menganalisis dari angka-angka yang peneliti dapatkan dan

dijelaskan melalui kalimat-kalimat yang memudahkan pembaca dan mengerti maksud dari angka-angka yang di temukan oleh peneliti.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang di ujikan oleh peneliti dengan maksud melihat instrument yang digunakan oleh peneliti apakah sudah valid atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk menguji angket yang sudah dibuat oleh peneliti. Kuisisioner dapat dikatakan valid apabila isinya menerangkan suatu yang juga di terangkan oleh angket tersebut.

Pada pengujian ini menguji pembandingan antara r hitung dengan r table. Kuisisioner dapat dikatakan valid apabila menghasilkan perhitungan r hitung lebih besar dari r table, namun sebaliknya jika hasil kuisisioner tersebut menghasilkan nilai r hitung lebih kecil dari r table maka kuisisioner tersebut tidak valid (Ghozali, 2016). Penggunaan SPSS merupakan cara peneliti dalam menentukan hasil dari kuisisioner yang di gunakan valid atau tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk melihat kuisisioner yang dbuat apakah sudah termasuk dalam kuisisioner yang reliabel atau tidak. Uji reliabilitas merupakan suatu instrument yang digunakan untuk mengukur apakah data yang digunakan menghasilkan hasil yang sama pada setiap kali dilakukan pengujian (Ferdinand, 2014). Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, rumus ini dapat mengetahui ada atau tidaknya Tingkat reliabilitas dari suatu variabel yang sedang diuji. Pengujian terhadap variabel ini dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ (Ferdinand, 2014).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan pengujian terhadap dugaan-dugaan yang patut terpenuhi saat ingin membuat regresi linear berganda. Pada model ini,

pengujian terhadap asumsi-asumsi ini merupakan anggapan yang dilakukan saat mengamati obyek-obyek tertentu. Sedangkan bagi pengguna model, asumsi-asumsi yang diuji ini sebagai Batasan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model statistik ini layak digunakan dengan kondisi dalam penelitian.

Model regresi perlu diuji dengan maksud untuk memenuhi asumsi klasik (Algifari, 2015). Uji asumsi klasik ini dilakukan oleh peneliti dengan tujuan agar regresi yang dihasilkan memberikan ketepatan data yang konsisten dan tidak bias.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian terhadap data agar mengetahui data yang diuji apakah memiliki distribusi normal (Imam G, 2018), sedangkan menurut Ghazali (2016) adalah uji model regresi pada penelitian yang dilakukan peneliti berdistribusi normal. Suatu penelitian dapat dikatakan dengan model regresi baik adalah mendapatkan hasil berdistribusi normal.

Alat ukur yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti menggunakan uji normalitas adalah Kolmogorov-Smirnov, jika suatu penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal maka akan menghasilkan atau menunjukkan bahwa nilai signifikan $> 0,05$, sedangkan suatu penelitian memberikan kesimpulan bahwa tidak berdistribusi normal maka menghasilkan nilai $< 0,05$.

3.8.2 Uji Multikoleniaritas

Pada pengujian multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan korelasidengan variabel indepeden adalah penjelasan uji ini menurut Imam G (2018), namun penjelasan menurut (Sugiyono, 2012) mengatakan bahwa uji multikoleniaritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah terhadap korelasi sempurna atau mendekati sempurna terhadap variabel independent (bebas).

Uji multikoleniaritas ini memperlihtkan nilai atau hasil dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*-nya. Hasil yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikoleniaritas terlihat dari nilai VIF menunjukkan < 10 dengan nilai *Tolerance* 1 atau $> 0,1$.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menunjukkan apakah terdapat ketidaksamaan antara residual untuk seluruh pengujian dengan model regresi linear. Menurut (Ghozali, 2011) uji heteroskedastisitas merupakan metode pengujian untuk melihat ada tidaknya ketidaksamaan variabel dalam model regresi.

Dalam pengujian ini, pengujian menggunakan cara meregresikan nilai X atau variabel independen terhadap nilai residualnya. Apabila saat dilakukan uji ini menghasilkan atau hasil menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ dengan derajat kepercayaan 5%, peneliti menyimpulkan tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan oleh peneliti untuk melihat apakah terdapat pengaruh variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X). Menurut (Ghozali, 2018) analisis linear berganda ini dilakukan dengan tujuan melihat apakah ada pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Secara sistematis, peneliti menuliskan seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial

Alpha = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi sistem akuntansi manajemen

β_2 = Koefisien regresi teknologi informasi

β_3 = Koefisien regresi penghargaan

β_4 = Koefisien regresi budaya organisasi

β_5 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan

X_1 = Variabel sistem akuntansi manajemen

X_2 = Variabel teknologi informasi

X_3 = Variabel penghargaan

X_4 = Variabel budaya organisasi

X_5 = Variabel gaya kepemimpinan

ε = eror

3.9.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent secara parsial. Menurut (Ghozali, 2016) melihat pengaruh yang terjadi pada setiap variabel independent kepada variabel dependen.

Syarat pada uji t, yaitu:

- a) Nilai probabilitas memiliki $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima
- b) Nilai probabilitas memiliki $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
- c) $T_{\text{hitung}} > T_{\text{table}}$ diartikan bahwa datanya signifikan

3.9.3 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Pengujian ini sebagai uji model anova, dimana pengujian menguji setiap item pada variabel independent memiliki simultan terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2016) uji simultan adalah uji yang digunakan agar peneliti mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh simultan terhadap variabel dalam penelitian.

Terdapat atau tidaknya pengaruh tersebut, dapat diketahui oleh peneliti dari kesimpulan sebagai berikut:

- a) Nilai $\text{Sig} > 0,05$ bahwa H_0 diterima
- b) $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$ maka H_0 diterima

3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini dilakukan dalam penelitian memiliki tujuan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi X terhadap Y sebagai variabel dalam penelitian ini.

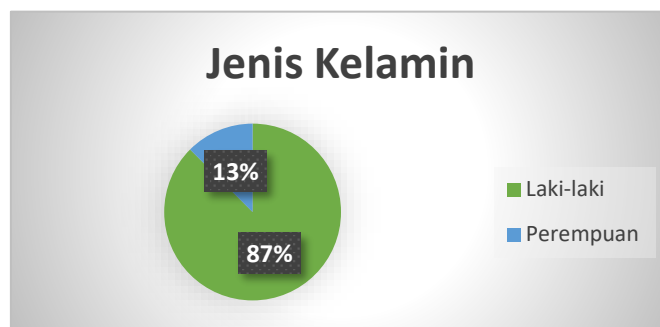
BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan penjelasan mengenai sifat khas yang dimiliki oleh responden dalam penelitian. Responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang terdaftar di CV. Baja Mulia Sejahtera. Penelitian ini mengambil responden seluruh karyawan dengan jumlah 64 responden.

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan jenis Kelamin



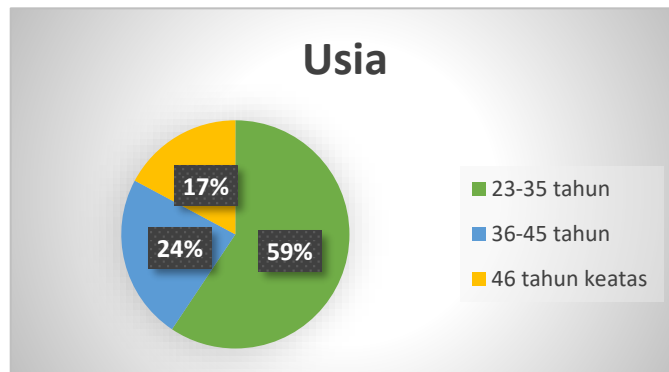
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil diagram lingkaran diatas, terlihat jika responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 87% atau 56 responden, hasil ini lebih banyak dibandingkan dengan responden Perempuan yang berjumlah 13% atau sama dengan 8 responden dari total keseluruhan responden 64 responden.

Hasil ini memberikan kesimpulan kepada peneliti bahwa karyawan pada CV. Baja Mulia Sejahtera sebagian besar di penuhi karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

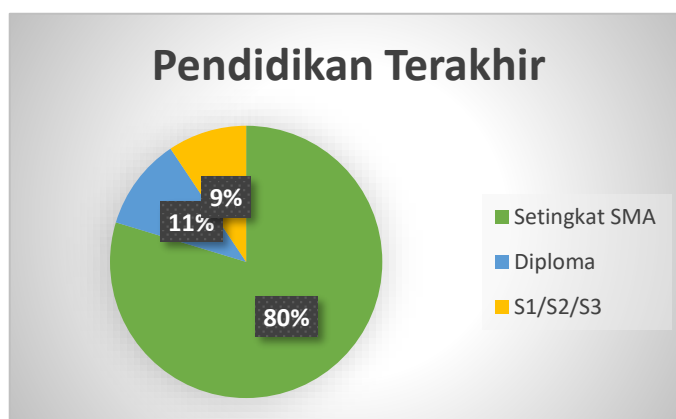


Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada diagram lingkaran diatas menunjukkan hasil responden dengan usia 23-35 tahun memiliki presentase 59% dengan hasil 38 responden dari total semua responden yaitu 64 responden. Responden dengan usia 36-45 tahun mendapatkan hasil 24% dengan hasil 15 responden dan karyawan dengan usia 45 tahun keatas menunjukkan hasil 17% atau sama dengan 11 responden dari total responden 64 responden. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa usia karyawan CV. Baja Mulia terbanyak pada usia 23-35 tahun.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

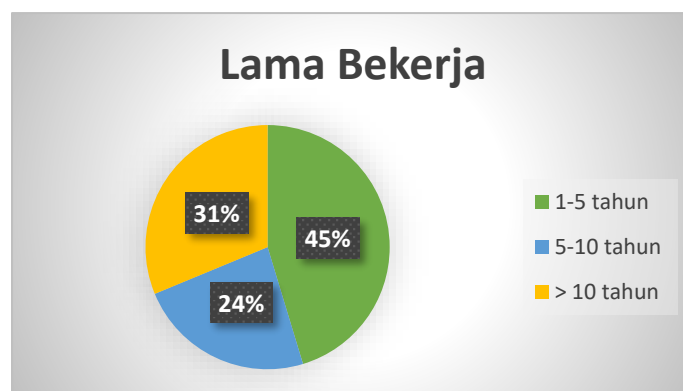


Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Menurut gambar diagram lingkaran diatas, responden dengan tingkat pendidikan SMA menunjukkan hasil 80% atau sama dengan 51 responden. Responden dengan pendidikan Diploma menghasilkan nilai 11% atau setara dengan 7 responden dan responden dengan tingkat pendidikan S1/S2/S3 diperoleh hasil 9% atau sama dengan 6 responden. Pada hasil ini dapat di simpulkan bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan CV. Baja Mulia Sejahtera banyak yang menghasilkan setingkat SMA.

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Diagram di atas menunjukkan hasil responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 45% atau sama dengan 29 responden, untuk responden dengan lama bekerja 5-10 tahun menghasilkan angka 24% atau sama dengan 15 dan responden dengan lama bekerja di perusahaan lebih dari 10 tahun sebanyak 31% atau setara dengan 20 responden dari total semu aresponden 64 responden.

Menurut perhitungan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa responden atau karyawan pada CV. Baja Mulia Sejahtera dienuhi oleh karyawan dengan lama bekerja 1-5 tahun.

4.2 Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Pada pengujian ini, peneliti menggunakan responden (n) sebanyak 64 responden, dengan tingkat degree of freedom (df) sebanyak 62. R table pada penelitian ini adalah 0,246. Berikut merupakan hasil pengujian validitas:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Akuntansi Manajemen

KODE	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
SAM1	0,437	0,246	Valid
SAM2	0,577	0,246	Valid
SAM3	0,717	0,246	Valid
SAM4	0,773	0,246	Valid
SAM5	0,692	0,246	Valid
SAM6	0,544	0,246	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel uji di atas, diperoleh hasil bahwa pertanyaan pada kuisioner tentang variabel sistem akuntansi manajemen valid. Hal ini dikarenakan untuk setiap hasil memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabelnya. Pada perhitungan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap pertanyaan pada kuisioner yang dibuat oleh peneliti dapat mengukur variabel sistem akuntansi manajemen.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi

KODE	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
TI1	0,513	0,246	Valid
TI2	0,552	0,246	Valid
TI3	0,712	0,246	Valid
TI4	0,617	0,246	Valid
TI5	0,617	0,246	Valid
TI6	0,582	0,246	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2024

Menurut data yang di hasilkan terlihat bahwa variabel teknologi informasi menghasilkan data dengan keterangan valid. Hasil ini terlihat dari r hitung lebih besar dari r tabel dan hasil ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang ditanyakan

pada variabel teknologi informasi dapat mengukur variabel teknologi informasi pada penelitian ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan

KODE	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
P1	0,475	0,246	Valid
P2	0,669	0,246	Valid
P3	0,618	0,246	Valid
P4	0,685	0,246	Valid
P5	0,572	0,246	Valid
P6	0,543	0,246	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas dalam pengujian variabel penghargaan memperoleh hasil yang valid, hal ini terlihat dari hasil perhitungan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Peneliti menyimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel penghargaan dapat mengukur variabel tersebut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

KODE	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
BO1	0,617	0,246	Valid
BO2	0,713	0,246	Valid
BO3	0,618	0,246	Valid
BO4	0,613	0,246	Valid
BO5	0,684	0,246	Valid
BO6	0,518	0,246	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan uji terhadap variabel budaya organisasi, memperoleh hasil bahwa pertanyaan pada kuisioner penelitian valid. Hasil ini terlihat dari perhitungan r tabel lebih kecil dari r hitung. Hasil valid ini menandakan bahwa pertanyaan pada kuisioner terkait variabel budaya organisasi dapat mengukur variabel tersebut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

KODE	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
GK1	0,604	0,246	Valid
GK2	0,545	0,246	Valid
GK3	0,688	0,246	Valid
GK4	0,706	0,246	Valid

GK5	0,517	0,246	Valid
GK6	0,619	0,246	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil valid, hal ini terlihat dari nilai r tabel lebih kecil dari perhitungan r hitung. Hasil ini menunjukkan kepada peneliti bahwa pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan dapat mengukur variabel tersebut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial

KODE	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
KM1	0,595	0,246	Valid
KM2	0,781	0,246	Valid
KM3	0,732	0,246	Valid
KM4	0,824	0,246	Valid
KM5	0,573	0,246	Valid
KM6	0,319	0,246	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada perhitungan validitas untuk variabel kinerja manajerial menghasilkan data bahwa valid, hal ini berdasarkan dari hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hasil data ditemukan bahwa kinerja manajerial menghasilkan data yang valid untuk semua pertanyaan dalam variabel ini.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang di sebarakan oleh peneliti reliabel atau tidak. Pengujian ini dengan mengukur Tingkat *Cronbach's Alpha* yang menghasilkan nilai minimal 0,6. Penelitian ini menggunakan alat untuk pengujiannya yaitu SPSS 22 untuk menguji reliabilitas. Di bawah ini merupakan hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Akuntansi Manajemen	0,688	Reliabel
Teknologi Informasi	0,643	Reliabel
Penghargaan	0,633	Reliabel
Budaya Organisasi	0,692	Reliabel

Gaya Kepemimpinan	0,668	Reliabel
Kinerja manajerial	0,691	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil untuk semua variabel pada penelitian ini adalah reliabel, hasil ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner tersebut diajukan kembali, besar kemungkinan hasilnya akan memperoleh jawaban yang sama.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji normalitas

Uji normalitas ialah pengujian dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik normal plot untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal jika menghasilkan nilai *Asymp.Sig* > 0,05. Tabel berikut merupakan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81331055
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,072
	Negative	-,136
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c

a. Test distribution is Normal.

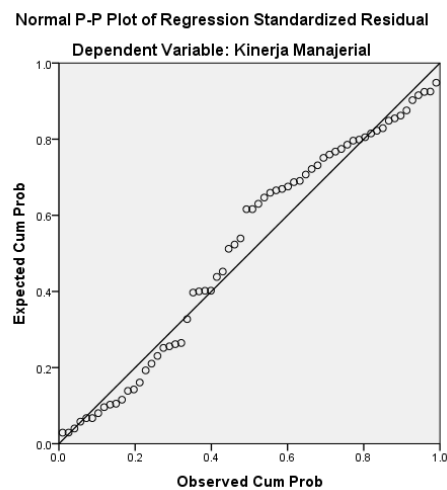
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* 0,005 yang mengartikan bahwa termasuk dalam distribusi tidak normal karena nilai *Asymp.Sig* lebih kecil dari 0,05. Data ini di buktikan juga dengan analisis grafik yang menghasilkan beberapa bagian yang menjauhi garis diagonal. Hasil ini

menunjukkan data yang diuji oleh peneliti berdistribusi tidak normal dan tidak memenuhi asumsi normalitas. Di bawah ini merupakan grafik untuk hasil uji normalitas:



Gambar 4.5 Grafik Hasil Uji Normalitas

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Pada uji multikoleniaritas ini bertujuan agar dapat memeriksa apakah ada hubungan antar variabel. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat masalah terkait dengan multikoleniaritas. Pada pengujian ini menggunakan nilai VIF dan Tolerance. Model regresi tidak memiliki masalah apabila nilai tolerance mendekati 1 atau lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Berikut hasil dari perhitungan uji multikoleniaritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sistem Akuntansi Manajemen	0,889 (>0,1)	1,125 (<10)	Tidak terdapat multikoleniaritas
Teknologi Informasi	0,736 (>0,1)	1,359 (<10)	Tidak terdapat multikoleniaritas
Penghargaan	0,806 (>0,1)	1,241 (<10)	Tidak terdapat multikoleniaritas
Budaya organisasi	0,679 (>0,1)	1,473 (<10)	Tidak terdapat multikoleniaritas
Gaya Kepemimpinan	0,727 (>0,1)	1,376 (<10)	Tidak terdapat multikoleniaritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk seluruh variabel bebas dalam model regresi berada dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,369	7,089		6,258	,000		
Sistem Akuntansi Manajemen	,078	,135	,076	,580	,564	,889	1,125
Teknologi informasi	-,016	,155	-,015	-,106	,916	,736	1,359
Penghargaan	-,080	,150	-,074	-,537	,594	,806	1,241
Budaya Organisasi	,053	,153	,052	,348	,729	,679	1,473
Gaya Kepemimpinan	-,366	,152	-,350	-2,411	,019	,727	1,376

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variabel tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dari nilai sig yang diperoleh untuk masing-masing variabel sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, pengetahuan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu hipotesis sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, pengetahuan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera. Pada pengujian ini menggunakan Tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Pengujian pada penelitian ini sebagai berikut:

4.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pada pengujian ini dikatakan hipotesis terbukti apabila ditemukan t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan didapat juga tingkat nilai signifikannya < 0.05 . Peneliti melakukan penelitian ini dengan menghitung *degree of freedom* dan nilai signifikansi sebelum menentukan t tabel. Nilai $\alpha = 0,05$ ($\alpha/2 = 0,25$; $df = n-1-k = 64-1-5 = 58$) jumlah responden (n) = 64 maka nilai t tabel sebesar 2,00172.

Berikut ini merupakan tabel hasil uji parsial (uji t):

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,369	7,089		6,258	,000		
Sistem Akuntansi Manajemen	,078	,135	,076	,580	,564	,889	1,125
Teknologi informasi	-,016	,155	-,015	-,106	,916	,736	1,359
Penghargaan	-,080	,150	-,074	-,537	,594	,806	1,241
Budaya Organisasi	,053	,153	,052	,348	,729	,679	1,473
Gaya Kepemimpinan	-,366	,152	-,350	-2,411	,019	,727	1,376

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berikut penjelasan hasil uji parsial (uji t) untuk setiap variabel independen:

1. Faktor Sistem Akuntansi Manajemen (X1) terhadap Kinerja Manajerial

Pada variabel sistem akuntansi manajemen menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,580 hasil ini lebih kecil dari nilai t tabel 2,00172 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,564 lebih besar dari 0,05. Dari hasil ini peneliti menyimpulkan bahwa H_1 ditolak, artinya Sistem Akuntansi Manajemen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.

2. Faktor Teknologi informasi (X2) Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut tabel hasil perhitungan peneliti, variabel teknologi informasi memperoleh hasil t hitung -0,106 lebih kecil daripada t tabel 2,00172 dengan nilai signifikansi sebesar 0,916 lebih besar dari 0,05. Pada hasil ini peneliti menyimpulkan H_2 ditolak yang mengartikan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.

3. Faktor Penghargaan (X3) Terhadap Kinerja Manajerial

Pada hasil perhitungan yang dilakukan peneliti, nilai t hitung pada variabel penghargaan -0,537 lebih kecil dari nilai t tabel 2,00172 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,594 lebih besar dari 0,05. Peneliti menyimpulkan bahwa H_3 ditolak yaitu penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.

4. Faktor Budaya Organisasi (X4) Terhadap Kinerja Manajerial

Variabel budaya organisasi memperoleh hasil t hitung 0,348 lebih kecil dari nilai t tabel 2,00172 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,729 lebih besar dari 0,05. Menurut hasil ini, peneliti menyimpulkan bahwa H_4 ditolak yang memiliki arti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.

5. Faktor Gaya Kepemimpinan (X5) Terhadap Kinerja Manajerial

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,411 lebih besar dari nilai t tabel 2,00172 dan memiliki nilai signifikansinya sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Menurut hasil ini, peneliti menyimpulkan bahwa H5 diterima yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.

4.4.3 Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan mengambil responden sebanyak (n) 64 responden dan dengan nilai signifikansi 5%. Nilai $df_1 = k - 1$, yaitu sebesar 4 dan nilai $df_2 = n - k$, yaitu 58 diperoleh hasil F tabel 2,37.

Hasil uji simultan terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26,288	5	5,258	1,472	.213 ^b
Residual	207,150	58	3,572		
Total	233,438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Penghargaan , Sistem Akuntansi Manajemen , Teknologi informasi , Budaya Organisasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan F hitung sebesar 1,472 lebih kecil dari F tabel sebesar 2,37. Hasil ini menunjukkan bahwa uji simultan tidak memenuhi syarat dengan ketentuan F hitung lebih besar dari pada F table. Hasil tersebut juga didukung oleh nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,213 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

4.4.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dalam menunjukkan sejauh mana variabel independent seperti sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi,

penghargaan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.036	1,88985

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Penghargaan , Sistem Akuntansi Manajemen , Teknologi informasi , Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi diatas diperoleh angka adjusted R Square sebesar 0,036, nilai ini memiliki arti bahwa variabel sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja manajerial sebesar 3,6% sisanya 96,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.5 Pembahasan

Pada bagian pembahasan, peneliti melihat terdapat hubungan antara faktor sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera sebagai berikut.

1. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen memiliki nilai t hitung 0,723 lebih kecil dari nilai t tabelnya sebesar 2,00172 dan memiliki nilai signifikan 0,473 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial **ditolak**.

Untuk melihat variabel sistem akuntansi manajemen memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial adalah terlihat dari nilai Beta pada kolom *Standardized Coefficients*. Pada kolom tersebut faktor sistem akuntansi manajemen menghasilkan Beta 0,093 atau sebesar 9,3%. Artinya besar

pengaruh dari sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial sebesar 9,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak mempengaruhi kinerja manajerial perusahaan. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qibtiyah (2018), yang menemukan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Pada perusahaan, penggunaan sistem akuntansi manajemen memberikan manfaat sebagai media dalam mendapatkan informasi-informasi yang dijadikan dasar dalam menjalankan aktivitas dari manajer. Aktivitas tersebut seperti peningkatan pelayanan dan kualitas perusahaan. Penelitian juga dilakukan oleh (Titisari & Wijayanti, 2019) yang meneliti Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial yang menjelaskan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial meskipun Sistem akuntansi manajemen memberikan bantuan kepada bagian manajemen dalam menjangkau informasi dari berbagai bagian dalam perusahaan dengan lebih cepat dan akurat.

2. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial.

Berdasarkan pada penelitian ini, teknologi informasi memperoleh nilai t hitung sebesar -0,074 dimana lebih kecil dari t tabel nya yaitu 2,00172 dengan memperoleh nilai signifikannya 0,941 lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bagi peneliti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menjelaskan terkait pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja manajerial **ditolak**.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerry Hans Sumolang, (2015) yang hasil penelitian mengungkapkan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial Meskipun Manfaat dari adanya teknologi informasi memudahkan dan memperkuat peran dari

sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan dalam melakukan pengembangan kemampuannya.

3. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pengaruh penghargaan terhadap kinerja manajerial menghasilkan kesimpulan bahwa penghargaan tidak mempengaruhi kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera. Pada penelitian ini menghasilkan nilai signifikannya sebesar 0,099 lebih besar dari 0,05 menandakan hipotesis ketiga (H3) yang menjelaskan bahwa pengaruh penghargaan terhadap kinerja manajerial **ditolak**.

Hasil ini berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sitorus et al., 2022) yang menunjukkan bahwa penghargaan tidak memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial. Tidak berpengaruhnya penghargaan terhadap kinerja manajerial seringkali disebabkan kurangnya apresiasi atau timbal balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan merasa kurang motivasi dan kinerja yang dijalankan juga rendah.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.

Pada hipotesis keempat ini, peneliti menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial dilihat dari hasil signifikan yang menghasilkan 0,729 lebih besar dari 0,05 yang menghasilkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Maka peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis keempat **ditolak**.

Hasil ini berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2022) yang menghasilkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian lain juga mendukung hipotesis Dimana Iksan (2016) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan yang

dapat menaikkan koordinasi antar karyawan Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari pemimpin dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Budaya organisasi pada perusahaan kurang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kurang sehat dan karyawan merasa tidak semangat dalam menjalankan pekerjaan.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial.

Pada penelitian ini menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) yang menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera **diterima**. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial karyawan dalam perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Umami (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan yang baik akan menjadikan karyawan bekerja dengan lebih baik dan dapat memajukan perusahaan. Gaya kepemimpinan tidak hanya dilihat dari karakteristik pada setiap individu, namun juga terlihat dari situasi serta interaksi dari pemimpin dan karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2018) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh. Dalam hal ini menjelaskan bahwa baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini, peneliti memiliki tujuan dalam menguji pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial yaitu sistem akuntansi manajemen, teknologi informasi, penghargaan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa:

1. Sistem akuntansi manajemen terbukti tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.
2. Teknologi informasi terbukti tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.
3. Penghargaan terbukti tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.
4. Budaya organisasi terbukti tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera.
5. Gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada perusahaan CV. Baja Mulia Sejahtera memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan dalam perusahaan. Pada perusahaan ini segala keputusan diambil atau diputuskan oleh direksi tanpa adanya masukan atau pendapat dari anggota perusahaan. Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berlaku pada perusahaan ini, perusahaan ini dalam pengambilan keputusan dipegang penuh oleh direksi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan penelitian yaitu responden yang mengisi kuisioner berada pada level yang tidak tepat karena sulitnya memperoleh responden pada level manajer maka peneliti menggunakan responden yang berada pada level manajer dan staff bagian dalam perusahaan.

5.3 Saran

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain untuk dijadikan bahan penelitian.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengambilan data dengan wawancara dengan tujuan supaya hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian kembali dan mencari variabel baru di tempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, C. M. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Pt Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta)*. dspace.uui.ac.id. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/43392>
- Afriantoni, A., & Erwati, M. (2019). Pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan ritel modern di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1). <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i1.5345>
- Algifari, A. (2015). *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*. repositorybaru.stieykpn.ac.id. http://repositorybaru.stieykpn.ac.id/803/1/Buku%20Analisis%20Regresi%202015_compressed.pdf
- Arikunto, S. (2013). *A. Subyek Penelitian*. Ghalia ndonesia: Jakarta.
- Aryani. (2020). Pengaruh Desentralisasi, Total Quality Management, dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT Nagamas Surya Kencana Kantor Cabang Pedan.
- Azmi, Y. (2009). Pengertian Informasi. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Breuer, A., Frumușanu, M. L., & Manciu, A. (2013). The Role of Management Accounting in The Decision Making Process: Case Study Caras Severin County. In *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica* (Vol. 15, Issue 2).
- Chenhall, R. H., & Morris, D. (1986a). The impact of structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. *Accounting Review*. <https://www.jstor.org/stable/247520>
- Chenhall, R. H., & Morris, D. (1986b). The impact of structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. *Accounting Review*. <https://www.jstor.org/stable/247520>
- Cincing, S. (2022). Pengaruh total quality management (TQM) dan penghargaan (reward) terhadap kinerja manajerial (studi empiris pada kredit plus kantor cabang palangka raya). In *Sisilia Cincing-Pengaruh Total Quality Manangement ... | I JMSO* | (Vol. 3, Issue 1).

- Daniel, G., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *The New Leaders. Transforming the Art of Leadership into the Science of*
- Deliani, R., Agussalim, :, Delori, M. :, Meyla, N., Akuntansi, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Bank Nagari Wilayah Padang). *Pareso Jurnal*, 3(1), 11–22.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi ke-5*. Badan Penerbit Universitas
- Ghozali, I. (2011). *Application of multivariate analysis with SPSS program. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.*
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*. senayan.iain-palangkaraya.ac.id. https://senayan.iain-palangkaraya.ac.id/akasia/index.php?p=show_detail&id=15078&keywords=
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan penerbit universitas
- Hansen, D. R. ., & Mowen, M. M. . (2007). *Managerial accounting*. Thomson/South-Western.
- Hidayat, T. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. In *Akuntabilitas* (Vol. 1).
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Iqbal, M., Afrizal, & Yudi. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial (Studi Pada Kecamatan Pemekaran di Provinsi Jambi). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 4(2), 41–52. <https://doi.org/10.22437/jaku.v4i2.7795>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Kholmi, M. (2019). *Akuntansi manajemen, Cetakan kedua*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kurniawan, D. (2018). Pengaruh Tingkat Efisiensi, Sistem Penghargaan dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Lampung). *Jurnal Ilmiah FE-UMM Economic Sciences*, 12(2).

- Maludi Panjaitan. (2018). *pemberian-penghargaan-reward-hukuman-punishment-dan-prestasi-kerja-karyawan-suatu-kajian-teoritis (2). Vol. 4 No. 1 (2018): Jurnal Ilmiah METHONOMI*.
- Martin, E. (1999). *Management Information Technology: What Need to Know*.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. In *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol. 07).
- Nissa, F., Astuti, W., & Sari, E. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 169–179. <https://doi.org/10.22225/kr.13.2.2022.169-179>
- Mardiasmo, D., & MBA, A. (2009). *Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi* (2018)
- Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset*
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/687/698>
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
<https://www.academia.edu/download/91762249/pdf.pdf>
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan (studi kasus pada koperasi di kecamatan payangan). *Krisna: Kumpulan Riset*
<https://ejournalwarmadewa.id/index.php/krisna/article/view/1433>
- Qibtiyah, M. (2018). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Politeknik Kesehatan Siteba.
<https://osf.io/xut37/>
- Rachmadi, S. K. T. (2020). Pengantar Teknologi Informasi. *TIGA Ebook*.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *MANDAR: Management Development and Applied*
<https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar/article/view/544>
- RMD, R. R., & 'Avia, K. (2023). Kinerja Manajerial Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(1), 133–143. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i1.601>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of ...*. <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/1324>
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Setyosari, P. (2010). *Educational research and development methods*. Jakarta: Golden.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simarmata, J., Chaerul, M., Mukti, R. C., Purba, D. W., & ... (2020). *Teknologi Informasi: Aplikasi dan Penerapannya*. repository.unifa.ac.id. https://repository.unifa.ac.id/id/eprint/1006/1/HKI_.pdf
- Simarmata, J., Romindo, R., Putra, S. H., Prasetyo, A., & ... (2020). *Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>
- Sitorus, H. R., Simanjuntak, A., & Situmorang, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(1), 15–30. <https://doi.org/10.46880/mtx.Vol5No1.pp15-30>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. digilib.unigres.ac.id. https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43
- Sugiyono, S. (2010). Kandungan Asam Lemak Mudah Menguap Dan Glukosa Darah Pada Domba Ekor Tipis Jantan Yang Diberi Pakan Ampas Tahu Kering. *Jurnal Ilmiah Inkoma*. <http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/73>
- Sugiyono, S. (2011). *Quantitative, Qualitative, and R &D Educational Research Methods*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, S. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D (Edisi Pert). *Alfabeta* (.
- Sumolang, J. H. (2015). Pengaruh Teknologi Informasi dan Saling Ketergantungan terhadap Kinerja Manajerial dengan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Intervening. *Jom FEKON Universitas Riau*, 2 (1).
- 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>
- Suryani, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*. <http://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jak/article/view/710>
- Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi, edisi pertama. *Jakarta: Kencana. Tampubolon, Manahan*.
- Sutrisno, H. E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460–477. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.173>
- Syam, F., & Maryasih, L. (n.d.). *Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Provinsi NAD*.
- Syam, F., & Maryasih, L. (2006). Sistem Akuntansi Manajemen. *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan*.
- Titisari, & Wijayanti. (2019). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial di Lorin Group.
- Tomei, P. A. (2010). Cultural Management in Family Business. *Brazilian Business Review*, 7(3), 24–46. <https://doi.org/10.15728/bbr.2010.7.3.2>
- Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 96. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1413>
- Wahyudi, T. N. (2015). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja manajer pada perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. <https://journals.ums.ac.id/jpis/article/view/1535>

Wardhana, A., Trisavinaningdiah, A., & Susiati, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.

LAMPIRAN

X1						
SAM1	SAM2	SAM3	SAM4	SAM5	SAM6	TOTAL
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	6	5	35
6	6	6	6	6	5	35
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	5	6	35
5	5	6	6	5	6	33
6	6	5	5	5	6	33
6	5	6	6	6	6	35
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	5	35
5	6	5	5	5	6	32
6	6	6	6	6	5	35
5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	6	6	33
6	6	6	6	6	6	36
6	5	5	5	5	5	31
6	5	6	5	5	5	32
6	5	5	5	6	6	33
6	5	5	5	6	5	32
6	6	5	5	5	5	32
6	6	5	6	6	6	35
6	6	5	5	6	6	34
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	5	5	30
5	6	6	6	6	6	35
5	6	6	6	6	5	34
6	6	5	5	5	5	32
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
5	6	6	6	6	6	35
6	6	5	5	5	6	33
5	6	6	5	5	5	32
6	6	6	5	6	6	35
6	5	6	6	6	5	34
5	6	6	6	5	6	34

5	6	5	5	5	5	31
5	6	5	6	6	5	33
5	5	6	6	5	6	33
5	6	5	5	5	5	31
6	6	5	5	5	5	32
6	6	6	6	5	5	34
6	5	6	5	5	6	33
6	5	5	5	5	6	32
6	6	5	6	6	6	35
5	6	5	5	6	5	32
6	6	6	5	6	6	35
6	5	6	5	5	5	32
6	6	5	5	6	5	33
6	5	5	5	5	5	31
6	5	5	5	5	5	31
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	6	6	6	33
5	5	6	6	6	6	34
5	6	6	6	6	6	35
5	5	5	5	5	6	31
6	6	5	6	5	5	33
6	6	6	6	5	5	34
6	5	5	5	6	5	32
5	5	5	5	5	6	31
5	6	5	5	6	5	32
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36

X2						
TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TOTAL
6	5	6	6	6	5	34
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	6	6	6	33
5	5	6	6	6	6	34
6	6	5	5	5	6	33
5	5	5	5	6	6	32
5	5	5	6	6	6	33
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	5	5	5	33
6	5	5	5	6	5	32
5	6	6	6	6	6	35
6	5	5	6	6	6	34

6	6	6	5	5	5	33
5	5	5	6	5	6	32
6	6	6	6	6	6	36
6	5	5	5	5	6	32
5	5	5	5	5	5	30
5	5	6	5	5	6	32
5	5	5	6	5	5	31
5	5	5	5	6	6	32
5	6	5	5	5	5	31
6	6	6	5	5	6	34
6	5	5	5	5	6	32
5	6	5	5	5	5	31
6	6	6	6	6	6	36
5	6	6	6	6	6	35
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	5	35
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	5	5	34
6	6	6	5	5	5	33
6	5	5	5	6	6	33
6	6	6	5	5	5	33
6	5	6	6	6	6	35
6	5	6	5	6	6	34
6	6	5	6	5	6	34
5	6	6	5	6	6	34
6	6	5	6	6	5	34
5	5	6	6	5	6	33
6	5	5	5	5	5	31
6	5	5	6	5	6	33
5	5	6	5	6	5	32
5	6	6	5	6	6	34
6	6	5	5	6	6	34
6	5	6	6	5	6	34
5	6	5	5	5	5	31
5	6	6	6	5	6	34
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	5	6	6	35

6	5	5	5	5	5	31
6	5	5	6	6	5	33
5	6	6	6	6	5	34
6	5	6	6	5	6	34
6	5	6	6	6	5	34
6	5	6	6	5	6	34
5	6	6	6	5	6	34
6	6	6	5	6	6	35
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36

X3						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
6	6	6	6	5	5	34
6	6	5	6	6	6	35
6	6	6	6	6	6	36
5	6	6	6	6	6	35
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	5	5	6	34
5	6	6	5	6	6	34
6	6	6	6	6	6	36
5	5	6	5	5	5	31
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	6	6	6	35
6	6	6	5	5	5	33
6	6	6	6	6	5	35
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	6	6	5	34
5	5	5	5	5	5	30
6	6	5	5	6	5	33
5	6	6	5	6	6	34
5	6	6	5	5	5	32
5	5	5	5	5	6	31
6	6	6	6	6	6	36
6	5	5	5	6	5	32
5	5	6	5	5	5	31
6	6	6	6	5	5	34
6	6	6	6	6	6	36
6	5	5	5	5	5	31
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	6	6	32

6	5	5	5	5	5	31
5	5	5	5	5	6	31
6	6	6	6	6	6	36
5	6	6	6	6	6	35
5	6	5	6	5	5	32
6	6	6	6	6	5	35
6	6	5	5	5	5	32
5	5	5	5	6	6	32
5	5	6	6	6	6	34
6	5	5	5	6	5	32
5	5	5	5	6	5	31
6	5	6	5	6	6	34
6	6	6	5	5	5	33
6	6	5	6	5	6	34
5	6	5	5	6	6	33
6	6	5	5	5	6	33
6	5	6	5	5	5	32
5	5	6	6	6	6	34
6	5	6	6	5	6	34
6	5	5	5	6	5	32
5	6	6	5	6	6	34
5	5	5	6	6	5	32
5	5	5	6	5	5	31
5	5	5	5	5	6	31
5	5	6	6	6	6	34
5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	6	6	33
6	5	5	6	5	6	33
5	6	5	5	6	6	33
5	6	5	6	5	6	33
6	5	6	5	6	5	33
5	6	5	6	6	5	33
5	6	5	5	6	6	33
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36

X4						
BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	TOTAL
5	6	6	5	6	5	33
5	5	5	6	5	5	31
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	5	6	31

6	6	6	6	6	5	35
5	6	5	5	6	6	33
5	5	5	6	5	5	31
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	5	5	6	5	5	32
5	6	6	6	5	5	33
5	5	5	5	5	6	31
6	6	6	6	5	5	34
5	5	5	5	5	5	30
5	6	6	6	6	6	35
6	5	6	6	6	5	34
5	5	5	5	5	5	30
6	5	6	5	5	5	32
5	5	6	5	5	5	31
5	6	5	5	6	6	33
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	6	6	6	33
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	5	5	34
5	5	5	5	5	5	30
5	5	6	6	6	6	34
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	5	6	31
6	6	5	6	6	6	35
6	5	6	6	6	6	35
6	6	6	5	5	6	34
6	6	5	6	6	6	35
6	6	6	5	6	5	34
5	6	6	6	5	6	34
6	6	5	5	6	6	34
5	6	5	6	6	5	33
5	5	5	6	6	6	33
5	5	6	5	6	6	33
5	6	6	5	6	5	33
6	5	6	5	5	6	33
6	6	5	5	5	5	32

6	5	6	5	5	6	33
6	5	5	5	6	5	32
5	6	6	5	6	6	34
6	6	5	6	6	5	34
6	5	5	6	5	5	32
5	5	5	5	5	6	31
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	5	6	6	34
5	5	5	5	5	5	30
6	5	6	5	5	6	33
6	5	6	5	6	5	33
6	6	6	6	6	6	36
6	5	6	5	6	5	33
6	5	5	6	5	6	33
6	5	6	5	6	5	33
6	5	6	5	6	5	33
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	6	6	32

X5						
GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	TOTAL
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	6	6	32
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	5	5	6	34
5	5	5	5	5	5	30
5	5	6	5	6	6	33
5	5	5	5	5	5	30
5	5	6	6	6	5	33
6	6	6	6	5	5	34
6	5	5	5	6	6	33
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	6	6	32
5	6	6	6	6	6	35
5	6	6	6	6	6	35
5	5	5	6	6	6	33
5	5	5	5	6	5	31
5	5	6	5	6	6	33
6	5	5	5	5	5	31
5	6	5	6	5	6	33
6	5	5	6	5	5	32
5	5	6	6	6	6	34

6	5	6	5	5	6	33
5	6	5	6	5	5	32
5	5	5	5	5	5	30
5	5	6	5	5	5	31
5	5	6	6	6	6	34
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	5	5	34
6	6	6	6	5	5	34
6	5	6	6	6	6	35
6	5	6	6	6	6	35
5	5	5	5	6	6	32
5	6	5	6	6	5	33
6	5	6	6	5	5	33
5	6	6	6	6	5	34
5	6	6	5	5	5	32
6	5	6	6	6	6	35
5	6	5	5	5	5	31
5	5	5	5	6	6	32
5	5	6	5	6	6	33
6	5	5	6	6	6	34
5	6	6	5	6	6	34
5	6	5	6	6	5	33
6	5	6	6	5	5	33
6	6	5	6	5	6	34
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	6	6	32
6	5	6	6	5	6	34
5	6	6	5	6	5	33
6	6	6	6	5	5	34
5	5	6	6	5	5	32
5	6	5	6	5	6	33
5	6	5	5	6	6	33
6	6	6	6	5	6	35
6	6	6	6	6	6	36

6	6	5	5	5	5	32
---	---	---	---	---	---	----

Y						
KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	TOTAL
6	6	6	6	5	5	34
6	6	6	6	6	5	35
5	5	5	6	6	6	33
6	6	6	5	5	6	34
6	6	6	5	5	5	33
5	5	5	5	5	6	31
6	6	5	6	6	6	35
5	6	5	6	6	5	33
6	6	6	6	5	5	34
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	6	6	6	35
5	5	5	5	5	6	31
6	6	6	6	6	5	35
5	5	5	6	6	6	33
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	5	35
5	6	6	6	6	6	35
5	5	5	5	5	5	30
5	6	5	5	6	6	33
5	5	5	5	6	5	31
5	5	6	5	6	5	32
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	6	6	32
5	6	6	6	6	6	35
5	5	5	5	5	6	31
6	6	6	6	6	6	36
6	5	5	5	5	5	31
5	5	6	6	6	6	34
5	5	5	5	5	6	31
6	6	6	6	5	5	34
5	5	5	5	5	6	31
5	5	5	6	6	6	33
5	6	6	6	6	6	35
5	6	6	6	5	6	34
5	5	5	6	6	6	33
5	6	6	6	6	6	35
5	5	5	5	5	6	31

5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	6	6	6	33
5	5	5	5	5	5	30
5	5	6	5	6	3	30
6	6	6	6	6	5	35
5	5	5	5	5	6	31
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	6	6	32
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	5	5	5	33
6	6	6	6	6	6	36
6	5	6	6	6	6	35
6	6	6	6	5	5	34
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	5	5	30
5	6	6	6	5	6	34
5	5	5	6	6	5	32
6	6	6	6	6	5	35
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	5	5	5	32
6	6	6	6	5	5	34
5	5	5	5	5	6	31
5	6	6	6	6	5	34
5	5	6	6	6	6	34
6	5	5	5	5	6	32
5	6	6	6	6	6	35

Uji Validitas

X1								
Correlations								
		SAM1	SAM2	SAM3	SAM4	SAM5	SAM6	TOTAL
SAM1	Pearson Correlation	1	,160	,163	,074	,210	,056	,437**
	Sig. (2-tailed)		,207	,199	,559	,096	,660	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
SAM2	Pearson Correlation	,160	1	,258*	,363**	,307*	,089	,577**
	Sig. (2-tailed)	,207		,039	,003	,014	,485	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
SAM3	Pearson Correlation	,163	,258*	1	,657**	,313*	,281*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,199	,039		,000	,012	,024	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
SAM4	Pearson Correlation	,074	,363**	,657**	1	,472**	,314*	,773**
	Sig. (2-tailed)	,559	,003	,000		,000	,012	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
SAM5	Pearson Correlation	,210	,307*	,313*	,472**	1	,280*	,692**
	Sig. (2-tailed)	,096	,014	,012	,000		,025	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
SAM6	Pearson Correlation	,056	,089	,281*	,314*	,280*	1	,544**

	Sig. (2-tailed)	,660	,485	,024	,012	,025		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	,437**	,577**	,717**	,773**	,692**	,544**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2 Correlations								
		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TOTAL
TI1	Pearson Correlation	1	,191	,232	,153	,153	,120	,513**
	Sig. (2-tailed)		,131	,065	,227	,227	,344	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TI2	Pearson Correlation	,191	1	,441**	,094	,156	,096	,552**
	Sig. (2-tailed)	,131		,000	,461	,217	,450	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TI3	Pearson Correlation	,232	,441**	1	,343**	,280*	,262*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,065	,000		,006	,025	,036	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TI4	Pearson Correlation	,153	,094	,343**	1	,312*	,313*	,617**
	Sig. (2-tailed)	,227	,461	,006		,012	,012	,000

N		64	64	64	64	64	64	64
TI5	Pearson Correlation	,153	,156	,280*	,312*	1	,313*	,617**
	Sig. (2-tailed)	,227	,217	,025	,012		,012	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TI6	Pearson Correlation	,120	,096	,262*	,313*	,313*	1	,582**
	Sig. (2-tailed)	,344	,450	,036	,012	,012		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	,513**	,552**	,712**	,617**	,617**	,582**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X3								
Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,260*	,212	,221	,057	-,062	,475**
	Sig. (2-tailed)		,038	,093	,079	,654	,624	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P2	Pearson Correlation	,260*	1	,307*	,382**	,214	,223	,669**
	Sig. (2-tailed)	,038		,014	,002	,090	,077	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64

P3	Pearson Correlation	,212	.307*	1	.313*	,178	,179	.618**
	Sig. (2-tailed)	,093	,014		,012	,160	,156	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P4	Pearson Correlation	,221	.382**	.313*	1	.258*	.255*	.685**
	Sig. (2-tailed)	,079	,002	,012		,039	,042	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P5	Pearson Correlation	,057	,214	,178	.258*	1	.345**	.572**
	Sig. (2-tailed)	,654	,090	,160	,039		,005	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
P6	Pearson Correlation	-,062	,223	,179	.255*	.345**	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	,624	,077	,156	,042	,005		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.475**	.669**	.618**	.685**	.572**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	TOTAL
BO1	Pearson Correlation	1	.288*	.399**	.288*	.267*	,083	.617**

	Sig. (2-tailed)		,021	,001	,021	,033	,514	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
BO2	Pearson Correlation	.288*	1	.317*	.374**	.448**	.254*	.713**
	Sig. (2-tailed)	,021		,011	,002	,000	,043	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
BO3	Pearson Correlation	.399**	.317*	1	,191	.303*	,117	.618**
	Sig. (2-tailed)	,001	,011		,130	,015	,356	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
BO4	Pearson Correlation	.288*	.374**	,191	1	.258*	,191	.613**
	Sig. (2-tailed)	,021	,002	,130		,039	,130	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
BO5	Pearson Correlation	.267*	.448**	.303*	.258*	1	.303*	.684**
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,015	,039		,015	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
BO6	Pearson Correlation	,083	.254*	,117	,191	.303*	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	,514	,043	,356	,130	,015		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.617**	.713**	.618**	.613**	.684**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	TOTAL
GK1	Pearson Correlation	1	,245	,397**	,460**	-,083	,206	,604**
	Sig. (2-tailed)		,051	,001	,000	,514	,102	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
GK2	Pearson Correlation	,245	1	,260*	,387**	,037	,071	,545**
	Sig. (2-tailed)	,051		,038	,002	,770	,577	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
GK3	Pearson Correlation	,397**	,260*	1	,429**	,210	,238	,688**
	Sig. (2-tailed)	,001	,038		,000	,096	,058	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
GK4	Pearson Correlation	,460**	,387**	,429**	1	,146	,175	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,249	,168	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
GK5	Pearson Correlation	-,083	,037	,210	,146	1	,589**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,514	,770	,096	,249		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
GK6	Pearson Correlation	,206	,071	,238	,175	,589**	1	,619**
	Sig. (2-tailed)	,102	,577	,058	,168	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	,604**	,545**	,688**	,706**	,517**	,619**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

N	64	64	64	64	64	64	64
---	----	----	----	----	----	----	----

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	TOTAL
KM1	Pearson Correlation	1	.613**	.486**	.316*	,021	-,120	.595**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,011	,868	,344	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
KM2	Pearson Correlation	.613**	1	.683**	.553**	,198	-,020	.781**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,117	,873	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
KM3	Pearson Correlation	.486**	.683**	1	.553**	.262*	-,129	.732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,036	,309	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
KM4	Pearson Correlation	.316*	.553**	.553**	1	.571**	,181	.824**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000		,000	,152	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
KM5	Pearson Correlation	,021	,198	.262*	.571**	1	,157	.573**
	Sig. (2-tailed)	,868	,117	,036	,000		,214	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
KM6	Pearson Correlation	-,120	-,020	-,129	,181	,157	1	.319*
	Sig. (2-tailed)	,344	,873	,309	,152	,214		,010
	N	64	64	64	64	64	64	64

TOTAL	Pearson Correlation	.595**	.781**	.732**	.824**	.573**	.319*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,010	
	N	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas

X1 Reliability Statistics <table> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>,688</td><td>6</td></tr> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	,688	6	X2 Reliability Statistics <table> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>,643</td><td>6</td></tr> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	,643	6
Cronbach's Alpha	N of Items								
,688	6								
Cronbach's Alpha	N of Items								
,643	6								
X3 Reliability Statistics <table> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>,633</td><td>6</td></tr> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	,633	6	X4 Reliability Statistics <table> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>,692</td><td>6</td></tr> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	,692	6
Cronbach's Alpha	N of Items								
,633	6								
Cronbach's Alpha	N of Items								
,692	6								
X5 Reliability Statistics <table> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>,668</td><td>6</td></tr> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	,668	6	Y Reliability Statistics <table> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>,691</td><td>6</td></tr> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	,691	6
Cronbach's Alpha	N of Items								
,668	6								
Cronbach's Alpha	N of Items								
,691	6								

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81331055
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,072
	Negative	-,136
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,369	7,089		6,258	,000		
Sistem Akuntansi Manajemen	,078	,135	,076	,580	,564	,889	1,125
Teknologi informasi	-,016	,155	-,015	-,106	,916	,736	1,359
Penghargaan	-,080	,150	-,074	-,537	,594	,806	1,241
Budaya Organisasi	,053	,153	,052	,348	,729	,679	1,473
Gaya Kepemimpinan	-,366	,152	-,350	-2,411	,019	,727	1,376

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,369	7,089		6,258	,000		
Sistem Akuntansi Manajemen	,078	,135	,076	,580	,564	,889	1,125
Teknologi informasi	-,016	,155	-,015	-,106	,916	,736	1,359
Penghargaan	-,080	,150	-,074	-,537	,594	,806	1,241
Budaya Organisasi	,053	,153	,052	,348	,729	,679	1,473
Gaya Kepemimpinan	-,366	,152	-,350	-2,411	,019	,727	1,376

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji Regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,369	7,089		6,258	,000		
Sistem Akuntansi Manajemen	,078	,135	,076	,580	,564	,889	1,125
Teknologi informasi	-,016	,155	-,015	-,106	,916	,736	1,359
Penghargaan	-,080	,150	-,074	-,537	,594	,806	1,241
Budaya Organisasi	,053	,153	,052	,348	,729	,679	1,473

Gaya Kepemimpinan	-,366	,152	-,350	-2,411	,019	,727	1,376
-------------------	-------	------	-------	--------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji T Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,369	7,089		6,258	,000		
Sistem Akuntansi Manajemen	,078	,135	,076	,580	,564	,889	1,125
Teknologi informasi	-,016	,155	-,015	-,106	,916	,736	1,359
Penghargaan	-,080	,150	-,074	-,537	,594	,806	1,241
Budaya Organisasi	,053	,153	,052	,348	,729	,679	1,473
Gaya Kepemimpinan	-,366	,152	-,350	-2,411	,019	,727	1,376

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji F Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26,288	5	5,258	1,472	.213 ^b
Residual	207,150	58	3,572		
Total	233,438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Penghargaan , Sistem Akuntansi Manajemen , Teknologi informasi , Budaya Organisasi

Uji Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.036	1,88985

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Penghargaan , Sistem Akuntansi Manajemen , Teknologi informasi , Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial