



PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PERUSAHAAN RITEL MODERN DI KOTA JAMBI

Afriantoni

STIE Graha Karya Muara Bulian

afriantoniways@gmail.com

Misni Erwati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

misniaja31@gmail.com

Diterima 5 April 2019, diterbitkan 30 April 2019

Abstract

This study aims to determine the effect of the application of accounting information, performance measurement systems and reward systems to managerial performance in modern retail companies in Jambi City. The number of samples used in this study amounted to 61 people. The research sample consisted of lower level managers (lower management) to top (top management). The results showed that the application of management accounting information had an effect on managerial performance, the performance measurement system had no effect on managerial performance, and the reward system had a significant effect on employee performance, while simultaneously significantly affected the performance of modern retail companies in Jambi.

Keywords: Application of Accounting Information, Performance Measurement Systems, Reward Systems, Managerial Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan informasi akuntansi, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan ritel modern di Kota Jambi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 orang. Sampel penelitian ini terdiri dari manajer tingkat bawah (lower management) sampai atas (top management). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan ritel modern di Kota Jambi..

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

PENDAHULUAN

Kondisi ekonomi saat ini mengakibatkan lingkungan bisnis mengalami perubahan pesat, perubahan lingkungan ini mengakibatkan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyesuaian terhadap perubahan tersebut. Dengan adanya tuntutan tersebut mengharuskan

perusahaan untuk berorientasi pada fungsi pelayanan yang semakin efektif, efisien, dan responsif. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuannya, baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang manajerial.

Informasi merupakan alat yang penting bagi manajemen untuk membantu menggerakkan dan mengembangkan kegiatan perusahaan. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan tergantung pada sistem informasi yang digunakan. Sistem informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi, baik keuangan maupun non keuangan kepada manajer dan karyawan organisasi dalam perusahaan.

Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan (Kumentas, 2013). Sistem penghargaan menurut Kurnianingsih dalam Narsa dan Yuniawati (2003) adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajer (*performance contingent reward*). Sebagian perusahaan mendasarkan kebijakan kompensasi mereka pada kelima faktor yaitu gaji dan upah, peraturan pemerintah, biaya hidup, kemampuan perusahaan untuk membayar dan produktivitas karyawan.

Kinerja manajerial merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati (wibowo, 2011) dalam (Jusuf, 2013). Sutapa dan Soni (2010) menyatakan kinerja manajerial didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan. Seorang manajer adalah seorang yang mengelola sesuatu, entah manusia, waktu, mesin, dana atau informasi.

Penelitian Suryani (2013) menemukan bahwa penggunaan informasi akuntansi manajemen yang difokuskan pada frekuensi penerbitan laporan rutin, kualitas informasi akuntansi manajemen serta desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. sedangkan frekuensi penerbitan laporan tidak rutin tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan penelitian Rahayu (2013) menyebutkan bahwa intensitas informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial perusahaan manufaktur di kota Padang. Penelitian Handayani (2013) yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial sedangkan kompensasi tidak berpengaruh. Penelitian Jusuf (2013) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dalam melihat bahwa hasil penelitian yang tidak konsisten, penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi kembali penelitian sebelumnya. Maka dari itu, penelitian ini mencoba mengukur kinerja manajerial dari perusahaan ritel modern yang ada di Kota Jambi, karena berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa perusahaan ritel modern yang ada di Kota Jambi telah menerapkan informasi akuntansi manajemen, pengukuran kinerja (evaluasi) dan penghargaan (*reward*), seperti sudah adanya anggaran, laporan penjualan, laporan pemasaran, laporan biaya, pengawasan kinerja yang langsung ke area penjualan dan *reward* untuk tim atau individu yang mencapai target. Namun penerapannya masih ada yang belum efektif dimana kurang meratanya informasi yang didapat antar divisi dan periode pengukuran kinerja dan penghargaan yang belum teratur.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi”.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan ritel modern di Kota Jambi?
2. Apakah penerapan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan ritel modern di Kota Jambi?
3. Apakah penerapan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan ritel modern di Kota Jambi?
4. Apakah informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan ritel modern di Kota Jambi?

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara parsial dan simultan terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Informasi Akuntansi

Riahi dan Belkoui (2006) menjelaskan bahwa informasi akuntansi merupakan informasi kuantitatif yang berguna untuk memberikan informasi dari entitas ekonomi, terutama yang bersifat keuangan dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan ekonomi serta menentukan pilihan di antara serangkaian tindakan-tindakan alternatif yang ada.

Akuntansi Manajemen

Akuntansi Manajemen merupakan penerapan teknik-teknik dan konsep yang tepat dalam pengolahan data ekonomi historikal dan dapat diproyeksikan dari suatu satuan usaha untuk membantu manajemen dalam penyusunan rencana untuk tujuan-tujuan ekonomi yang rasional dan dalam membuat keputusan-keputusan rasional dengan suatu pandangan ke arah pencapaian tujuan tersebut (Kamaruddin, 2007) dalam (Sigilipu, 2013).

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem yang dapat memberikan atau menyampaikan informasi yang relevan kepada manajer untuk mengambil keputusan, perencanaan, dan pengawasan (Maryasih dan Fazli, 2006).

Informasi Akuntansi Manajemen

Informasi akuntansi manajemen merupakan informasi keuangan dan non-keuangan yang digunakan untuk membantu semua pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan (Prasetyono, 2005).

1. Pemanfaatan Informasi Akuntansi Manajemen

Informasi akuntansi manajemen pada umumnya berwujud laporan kegiatan yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang berguna dalam pengambilan keputusan oleh pihak manajemen. Laporan dikelompokkan menjadi laporan rutin dan tidak rutin (analitik).

2. Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem akuntansi yang dianut kualitasnya tergantung pada beberapa kriteria, menurut Heckert dan Wilson dalam Prasetyono (2005), bahwa kualitas informasi akuntansi manajemen tergantung dari prinsip-prinsip laporan yang diterapkan dan meliputi:

1. Penerapan prinsip akuntansi pertanggungjawaban

2. Penerapan prinsip pengecualian
3. Angka-angka dalam laporan harus dapat diperbandingkan
4. Laporan harus lebih ringkas pada jenjang pimpinan yang lebih tinggi
5. Laporan seharusnya diikuti dengan komentar dan interpretasi
6. Laporan harus sederhana, jelas dan mudah dipahami semua pihak
7. Laporan harus tepat waktu dan berguna
8. Biaya penyiapan laporan harus sebanding dengan manfaatnya

3. Jenis Informasi Akuntansi Manajemen

Mas'ud Macfoedz dalam Sucipto (2004) menyebutkan jenis-jenis informasi akuntansi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Akuntansi biaya penuh (*full cost accounting*)
2. Akuntansi biaya diferensial (*differential accounting*)
3. Akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*)

4. Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen

Chenhall dan Morris (1986) dalam Widodo (2011) menyebutkan ada 4 karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen, yaitu *Broad Scope* (Lingkup Luas), *Timeliness* (Tepat Waktu), *Aggregation* (Agregasi), dan *Integration* (Integrasi).

Sistem Pengukuran Kinerja

Mangkuprawira (2003) dalam Sigilipu (2013) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi perusahaan apabila dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena itu informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien.

Sistem Penghargaan

Yahya (2006) dalam Jusuf (2013), menyatakan bahwa penghargaan (kompensasi) merupakan pemberian kepada karyawan dengan bayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Sistem penghargaan (kompensasi) yang efektif seharusnya dapat menarik para karyawan atau pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik, menjaga mereka agar merasa puas dengan pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk sukses.

Kinerja Manajerial

Wijayanti (2012) menyatakan bahwa kinerja manajerial merupakan seberapa jauh seorang manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Kinerja manajerial didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan. Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Setiap Manajer dalam perusahaan berfungsi menggerakkan orang lain untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan dari perusahaan itu seperti yang telah ditetapkan (Widodo, 2011). Dalam pencapaian tujuan tersebut, salah satunya akan membutuhkan informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat untuk merencanakan anggaran serta umpan balik untuk memperbaiki kinerja perusahaan, khususnya manajerial. Informasi akuntansi manajemen sebagai salah satu produk sistem informasi akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai aktivitas sebagai perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Saraswati, 2012).

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial

Pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstinsik (Sigilipu, 2013). Sehingga dapat mengarahkan karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan kinerja manajerial yang lebih baik.

Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial

Penghargaan (kompensasi) merupakan alat pemotivasian yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Kompensasi bertujuan membantu organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan (Jusuf, 2013). Sehingga semakin tinggi usaha dan prestasi karyawan dalam kinerja, semakin tinggi pula penghargaan yang diberikan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Penerapan informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail modern.
- H₂ : Penerapan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail modern.
- H₃ : Penerapan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail modern.
- H₄ : Penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan yang baik berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail modern.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Lokasi penelitian merupakan tempat melakukan kegiatan penelitian guna memperoleh data yang berasal dari responden. Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan Ritel Modern yang ada di Kota Jambi dan berskala nasional.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah *top management level*, *middle management level* dan *lower management* pada perusahaan ritel modern di kota Jambi. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 orang.

Operasionalisasi Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan dan variabel dependennya adalah kinerja manajerial.

Tabel 1. Definisi Operasionalisasi Variabel

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Informasi Akuntansi Manajemen (X ₁) Chenhall dan Morris (1998) yang digunakan oleh Widodo (2011)	informasi keuangan dan non-keuangan yang digunakan untuk membantu semua pihak yang	1. Informasi <i>broadscope</i> 2. Informasi <i>timeliness</i> 3. Informasi <i>agregation</i> 4. Informasi <i>intergration</i>	Interval

	berkepentingan dalam pengambilan keputusan		
Sistem Pengukuran Kinerja (X ₂) Yang digunakan oleh Debora (2013)	Mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengukuran kinerja membantu meningkatkan kinerja manajer 2. Pengharapan kinerja 3. Sistem pengukuran kinerja menilai dengan tepat kinerja. 4. Penilaian yang berbobot 5. Dilakukan secara adil 6. Landasan penentuan <i>reward</i> 7. Dapat dijadikan landasan untuk mengikuti pelatihan 8. Sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala 9. Evaluasi kelayakan pengukuran kinerja 	Interval
Sistem Penghargaan (X ₃) Yang digunakan oleh Debora (2013)	Sistem Penghargaan (<i>Reward</i>) adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pentingnya penghargaan bagi manajer 2. Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup 3. Bobot pekerjaan 4. Jam kerja 5. Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manajer 6. Frekuensi penerapan sistem <i>reward</i> dalam perusahaan 	Interval
Kinerja Manajerial (Y) Mahoney (1998) yang digunakan Widodo (2011)	Seberapa jauh seorang manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Supervisi 6. Pemilihan Staf 7. Negosiasi 8. Perwakilan 9. Kinerja secara keseluruhan 	Interval

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan) terhadap variabel dependen (kinerja manajerial). Data

yang telah diperoleh kemudian diolah untuk analisis dan interpretasikan. Pengolahan data menggunakan program *SPSS For Window Version 19*, dengan persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis:

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Informasi Akuntansi Manajemen

X_2 = Sistem Pengukuran Kinerja

X_3 = Sistem Penghargaan

e = Error

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis akan diuji asumsi klasik. Jika asumsi tidak terpenuhi akan menyebabkan bias pada hasil penelitian. Model regresi harus memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik yaitu bebas heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik T

Untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua, dan ketiga maka digunakan uji statistik t. Pengujian parameter individual (Uji T) dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan (Ghozali, 2011).

$$t =$$

Keterangan:

β_i adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

$S_{\beta i}$ adalah standard error dari β_i

Dari perhitungan tersebut maka selanjutnya membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria keputusan:

- Jika- $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima
- Jika- $t_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_a diterima

Uji Statistik F

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas (Ghozali, 2011). Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis tersebut adalah:

- a. Menentukan F_{hitung} berdasarkan hasil *output* analisis regresi
- b. Tingkat signifikansi (α) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak
- c. Kriteria pengujian
 - Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 diterima

Koefesien Determinasi (R^2)

Untuk menjawab rumusan masalah keempat maka digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya variabel

bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* (R^2). Dipilihnya *Adjusted R Square* agar data tidak bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Kriteria penafsiran indeks korelasi sebagai berikut:

$0,80 \leq KD < 100\%$ = Sangat Besar

$0,60 \leq KD < 80\%$ = Besar

$0,40 \leq KD < 60\%$ = Cukup

$0,20 \leq KD < 40\%$ = Keci I

$0,00 \leq KD < 20\%$ = Sangat Kecil

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T		Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,884	6,426		,760	,451
	IAM	,212	,072	,382	2,966	,005
	SPK	,107	,128	,091	,839	,405
	SP	,469	,175	,346	2,683	,010

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari pengolahan data dengan menggunakan regresi berganda pada Tabel 2 di atas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Angka yang dihasilkan dalam pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,884 memberikan arti bahwa apabila informasi akuntansi manajemen (X_1), sistem pengukuran kinerja (X_2), dan sistem penghargaan (X_3) diasumsikan = 0, maka kinerja manajerial (Y) secara konstan bernilai 13,517.
2. Koefisien regresi variabel informasi akuntansi manajemen (X_1) sebesar 0,212 memberikan arti bahwa pengaruh informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan informasi akuntansi manajemen maka akan terjadi kenaikan kinerja manajerial sebesar 0,212. Dan begitu juga sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel sistem pengukuran kinerja (X_2) sebesar 0,107 memberikan arti bahwa pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan sistem pengukuran kinerja maka akan terjadi kenaikan kinerja manajerial sebesar 0,107. Dan begitu juga sebaliknya.
4. Koefisien regresi variabel sistem penghargaan (X_3) sebesar 0,469 memberikan arti bahwa pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan sistem penghargaan maka akan terjadi kenaikan kinerja manajerial sebesar 0,469. Dan begitu juga sebaliknya..

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Pada tabel 5.2 di bawah ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan $> \alpha$ 0,05 maka data yang digunakan terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Standardized Residual	
N		54	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,97128586	
Most Extreme Differences	Absolute	,106	
	Positive	,076	
	Negative	-,106	
Kolmogorov-Smirnov Z		,782	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,574	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dimana multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF berada di bawah 10 atau *tolerance value* lebih besar dari 0,1.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	IAM	,701	1,426
	SPK	,992	1,008
	SP	,699	1,430

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain, maka dilakukan uji heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glesjer. Jika signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	4,884	6,426		,760	,451				
	IAM	,212	,072	,382	2,966	,005	,701	1,426		
	SPK	,107	,128	,091	,839	,405	,992	1,008		
	SP	,469	,175	,346	2,683	,010	,699	1,430		

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Statistik F

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil *F-Test (ANNOVA)* seperti pada Tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 6. Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	364,076	3	121,359	12,017	,000 ^a
	Residual	504,961	50	10,099		
	Total	869,037	53			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,017 dengan p -value sebesar 0,000. Oleh karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($12,017 > 2,79$), maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Berarti penelitian ini menerima hipotesis 4 (H_{04}).

Hasil Pengujian Hipotesis (t-test)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1, maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

1. Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} profitabilitas sebesar 2,966 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,008 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,966 > 2,008$). Selain itu dari nilai signifikansi juga diperoleh nilai 0,005 ($< 0,05$).
2. Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} profitabilitas sebesar 0,839 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,008 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,839 < 2,008$). Selain itu dari nilai signifikansi juga diperoleh nilai 0,405 ($> 0,05$).
3. Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} profitabilitas sebesar 2,683 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,008 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,683 > 2,008$). Selain itu dari nilai signifikansi juga diperoleh nilai 0,010 ($< 0,05$).

Pembahasan

Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa pengaruh informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan level signifikansi bahwa variabel informasi akuntansi manajemen sebesar 0,005 ($< 0,05$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan yaitu sebesar 0,212. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian Suryani (2013) yang menemukan bahwa penggunaan informasi akuntansi manajemen yang difokuskan pada pada frekuensi penerbitan laporan rutin, kualitas informasi akuntansi manajemen serta desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi, pengaruh yang diberikan informasi akuntansi manajemen akan selalu mengalami peningkatan pada kinerja manajerial.

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan level signifikansi bahwa variabel sistem pengukuran kinerja sebesar 0,405 ($> 0,05$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil sebesar 0,107. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Kumentas (2013) menunjukan sistem pengukuran dan sistem penghargaan yang berpengaruh terhadap

kinerja manajerial hanya sistem pengukuran kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi, tidak mempunyai pengaruh sistem pengukuran kinerja yang diberikan terhadap peningkatan kinerja manajerial. Pengukuran kinerja proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang (Mangkuprawira, 2003) dalam (Sigilipu, 2013).

Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan level signifikansi bahwa variabel sistem penghargaan sebesar $0,010 (< 0,05)$, dan nilai koefisien regresinya menunjukkan yaitu sebesar $0,469$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jusuf (2013) menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi, pengaruh yang diberikan sistem penghargaan akan selalu mengalami peningkatan pada kinerja manajerial. Penghargaan merupakan pemberian kepada karyawan dengan bayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Yahya, 2006) dalam (Jusuf, 2013).

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

Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa pengaruh informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan terhadap kinerja manajerial signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan level sebesar $0,000 (< 0,05)$, dan nilai koefisien regresinya menunjukkan yaitu sebesar $12,017$. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis keempat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi, pengaruh yang diberikan secara simultan oleh informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan akan selalu mengalami peningkatan pada kinerja manajerial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Penerapan informasi akuntansi manajemen pengaruhnya signifikan terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi.
2. Sistem pengukuran kinerja pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi.
3. Sistem penghargaan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi.
4. Penerapan informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran dan sistem penghargaan pengaruhnya signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Ritel Modern di Kota Jambi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan peneliti, maka disarankan:

1. Mengumpulkan data primer tidak hanya dari penyebaran kuisioner namun harus ditunjang dengan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data.
2. Mengembangkan variabel-variabel penelitiannya, seperti memasukkan variabel budaya organisasi, variabel gaya kepemimpinan dan variabel *total quality management*. Hal ini guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Boone dan Kurtz. 2007. *Pengantar Bisnis Kontemporer*. Salemba Empat: Jakarta.
- Chaniago, Junaidi. 2010. *Titik Persentase Distribusi F*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>, diunduh 31 Maret 2014.
- Debora, Ristauli. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Manajerial*. Skripsi Universitas Negeri Padang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi V. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hansen dan Mowen. 2009. *Akuntansi Manajerial*. Salemba Empat: Jakarta.
- Iba, Zainuddin. 2012. *Hubungan Karakteristik Informasi yang Dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. EUROTEK JAYA PERKASA BOGOR*. Jurnal Kebangsaan. Vol. 1, No. 2.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat: Jakarta.
- Jusuf, Raisa S. 2013. *Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal EMBA Vol. 1, No. 3.
- Kumentas, Cynthia N. 2013. *Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial PT. POS INDONESIA*. Jurnal EMBA. Vol. 1, No. 3, Juni 2013.
- Maryasih dan Syam BZ. 2006. *Sistem Akuntansi Manajemen, Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi dan Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Provinsi NAD)*. Simposium Nasional Akuntansi ke 9. Padang.
- Mulyadi dan Supriyono, 2010. *Handout Akuntansi Manajemen*. Cetakan Ketiga. BPFE-Yogyakarta: Yogyakarta.
- Pohan, Asmaulina. 2013. *Pengaruh Desentralisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial*. Skripsi Universitas Jambi.
- Poniman. 2004. *Pengaruh Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Tiga Variabel Moderating: Studi Empiris pada BPR Wilayah Bank Indonesia Semarang*. UPT Pustaka UNDIP: Semarang.
- Prasetyono. 2005. *Pemanfaatan Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Pencapaian Kinerja Perusahaan dengan Pendekatan Balanced Scorecard*. Infestasi Vol. 1, No.1.
- Primasari, Dona dan Istbandriyati Mutmainah. 2011. *Pengaruh Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Tiga Variabel Moderating*. Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan Vol. 1, No. 2.
- Riahi, Ahmed dan Belkaoui. 2006. *Teori Akuntansi*. Edisi 5. Salemba Empat: Jakarta.
- Saraswati, Dewi. 2012. *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi Universitas Jambi.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Salemba Empat: Jakarta.
- Sigilipu, Steffi. 2013. *Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal EMBA. Vol. 1, No. 3, Juni 2013.
- Sucipto. 2004. *Penerapan Akuntansi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan*. USU digital library.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-16. Alfabeta: Bandung.
- Suryani, Indah. 2013. *Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal e-Binar Akuntansi Vol. 2, No. 1.
- Sutama Dan Soni. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Jurnal Dinamika Akuntansi Vol. 2, No. 2.

- Utami, Licha S. 2013. *Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial dengan Desentralisasi sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Universitas Jambi.
- Widodo, Heri dan Catur Windi. 2011. *Pengaruh Desentralisasi dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak*. Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Wijayanti, Titik. 2012. *Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi serta Hubungannya antara Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial Perusahaan AMDK di Pasuruan*. Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 2, No. 1.
- Yuniawati, Rani D dan Narsa I Made. 2003. *Pengaruh Interaksi antara Total Quality Management dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 5, No. 1.

