PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

Angga Niagara Kusnata,
Program Studi Akuntansi, Universitas Pamulang, Indonesia
e-mail: vivovovii1313@gmail.com

Ayumi Rahma
Program Studi Akuntansi, Universitas Pamulang, Indonesia
e-mail: dosen01987@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial dengan meninjau tiga jurnal pada sektor perhotelan dan perbankan. Hasil analisis menunjukkan bahwa SIAM berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja manajerial, terutama pada lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Sementara itu, sistem penghargaan memberikan hasil berbeda: tidak signifikan pada hotel bintang 4 dan 5 di Bandung, namun signifikan pada sektor perbankan di Lubuklinggau. Perbedaan ini menegaskan bahwa efektivitas penghargaan bergantung pada konteks industri dan karakteristik organisasi. Berlandaskan teori kontingensi dan teori agensi, penelitian ini menekankan pentingnya kesesuaian sistem manajemen dengan kondisi lingkungan serta penyelarasan kepentingan pemilik dan manajer. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi organisasi dalam mengoptimalkan SIAM dan sistem penghargaan sesuai kebutuhan.

Kata Kunci: kinerja manajerial, sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM), dan perhotelan.

Abstract

This study examines the influence of Management Accounting Information System (MAIS) and reward systems on managerial performance by reviewing three journals in the hospitality and banking sectors. The analysis reveals that MAIS significantly improves managerial performance, particularly in dynamic business environments. Meanwhile, reward systems show varied results: insignificant in 4 and 5 star hotels in Bandung but significant in the banking sector in Lubuklinggau. These differences highlight that the effectiveness of reward systems depends on the industrial context. Grounded in contingency theory and agency theory, this study contributes to understanding how organizations can optimize MAIS and reward systems according to their needs.

Keywords: *managerial performance, Management Accounting Information System (MAIS), and hospitality.*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut memiliki sistem manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor penting adalah kinerja manajerial, yang mencerminkan kemampuan manajer dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya. Optimalisasi kinerja manajerial sering menghadapi tantangan, misalnya keluhan pelayanan hotel atau lemahnya pengawasan internal di sektor perbankan.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) hadir sebagai alat strategis penyedia informasi akurat, relevan, dan tepat waktu. Selain itu, sistem penghargaan berperan memotivasi manajer agar berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda: penghargaan tidak signifikan di hotel bintang 4 & 5 Bandung, tetapi signifikan di perbankan Lubuklinggau. Hal ini mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut mengenai peran SIAM dan sistem penghargaan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh SIAM dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial dengan meninjau tiga jurnal di sektor perhotelan dan perbankan, serta menggunakan teori kontingensi dan teori agensi sebagai landasan konseptual.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mereview tiga jurnal:

1. Muthya et al. (2024) tentang pengaruh Total Quality Management (TQM), sistem penghargaan, dan gaya kepemimpinan pada hotel bintang 4 & 5 di Bandung.
2. Effendi et al. (2022) tentang kinerja manajerial pada bank konvensional di Lubuklinggau.
3. Putra et al. (2023) tentang pengaruh SIAM pada perhotelan di Denpasar dengan ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderasi.

Ketiga penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda (SPSS) pada jurnal pertama dan kedua, serta SEM-PLS (SmartPLS) pada jurnal ketiga. Responden penelitian meliputi manajer, kepala bagian, supervisor, hingga general manager, dengan jumlah sampel berkisar 50–92 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Dari ketiga jurnal yang dipilih oleh penulis selanjutnya direview maka menghasilkan analisis sebagai berikut:

Tabel 1. Analisa Ketiga Jurnal

Jurnal / Penulis	Objek dan Sampel	Metode Analisis	Hasil Utama	Nilai R^2 / Kekuatan Model
Muthya et al. (2024), Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel Bintang 4 & 5 di Kota Bandung.	92 manajer tingkat menengah & bawah	Regresi Linier Berganda (SPSS)	- TQM & Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan - Sistem penghargaan tidak signifikan	R^2 = 0,509 (model cukup kuat).

Effendi et al. (2022), Analisis Kinerja Manajerial Pada Bank Konvensional di Kota Lubuklinggau	65 manajer/kepala bagian	Regresi Linier Berganda (SPSS)	- SIAM, Pengukuran kinerja, Penghargaan, dan Desentralisasi semua signifikan	R^2 = 0,288 (cukup rendah).
Putra et al. (2023), Dampak Ketidakpastian Lingkungan pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial	66 responden (50 valid)	SEM-PLS (SmartPLS v3)	- SIAM berpengaruh signifikan - Ketidakpastian lingkungan memoderasi hubungan SIAM–kinerja	R^2 = 0,854 (model sangat kuat).

Pembahasan

Adapun dari ketiga jurnal tersebut dapat dibahas seperti berikut ini:

1. "Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel Bintang 4 & 5 di Kota Bandung"

   Pada jurnal yang pertama ini terdapat 92 responden manajer tingkat menengah dan bawah pada hotel bintang 4 & 5 di Kota Bandung. Tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Management* (TQM), sistem penghargaan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

   Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dengan nilai signifikansi 0,000. Uji t secara parsial menunjukkan bahwa TQM dan gaya kepemimpinan masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (nilai signifikansi 0,000 dan 0,006), sedangkan sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan secara parsial (nilai signifikansi 0,970). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa 50,9% variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

   TQM terbukti sebagai pendekatan strategis yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan keterlibatan karyawan, sehingga berdampak langsung pada efektivitas manajerial. Gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi menjadi dimensi paling dominan dalam meningkatkan kinerja manajerial. Meskipun sistem penghargaan tidak signifikan secara statistik, penerapannya tetap relevan dalam konteks motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori manajemen kinerja dan teori kepemimpinan, yang menekankan pentingnya kualitas dan gaya pengelolaan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. "Analisis Kinerja Manajerial Pada Bank Konvensional di Kota Lubuklinggau"

   Pada pembahasan hasil analisis pada jurnal yang pertama yang diisikan oleh 65 manajer membuktikan bahwa keempat variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Desentralisasi menjadi tambahan yang penting sebagai pentunjuk bahwa pelimpahan wewenang untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan efektivitas manajer. Meskipun nilai R^2 tidak telalu tinggi, hasil ini relevan untuk membuktikan bahwa sistem manajerial yang baik harus mancaup kontrol, evaluasi, motivasi dan otonomi.

   Pada jurnal pertama ini SIAM terbukti berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja manajerial, dengan nilai signifikansi 0,046. Sistem ini snagat membantu dalam menciptkan transparasi, efisiensi, dan akurasi dalam pelaporan keuangan,

yang pada gilirannya meningkatkan kualitas keputusan manajerial. Pada bab ini didukung teori agensi, dimana SIAM merupakan alat kontrol yang memungkinkan pemilik perusahaan untuk menilai dan mengarahkan kinerja manajer secara objektif.

Selain itu sistem penghargaan juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dengan nilai signifikansi 0,011. Penghargaan yang diberikan berdasarkan kinerja mendorong manejer untuk meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab. Pada penelitiaan ini penghargaan merupakan bagian dari kontrak kerja antara pemilik dan manajer untuk memaksimalkan manfaat kepada kedua belah pihak. Manajer yang merasa di hargai akan lebih termotivisa untuk mencapai target organisasi.

3. "Dampak Ketidakpastian Lingkungan pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial"

   Pada jurnal ketiga ini dilkukan terhadap 22 hotel bintang 3, 4, dan 5 di Kota Denpasar, dengan total 66 responden yang terdiri dari General Manager, Executive Manager, dan Supervisor. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) terhadap kinerja manajerial, serta peran ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* - Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS versi 3.

   Hasil analisis menunjukkan bahwa SIAM memiliki pengaruh langsung yang sangat signifikan terhadap kinerja manajerial, dengan koefisien jalur sebesar 0,878 dan nilai signifikansi 0,000. SIAM berkontribusi sebesar 85,4% terhadap variasi kinerja manajerial ($R^2 = 0,854$), menunjukkan bahwa model yang digunakan sangat kuat. Ketidakpastian lingkungan terbukti memoderasi hubungan antara SIAM dan kinerja manajerial, memperkuat pengaruh SIAM dalam kondisi lingkungan yang dinamis.

   SIAM dinilai sebagai sistem strategis yang mampu menyediakan informasi berkualitas, tepat waktu, dan terintegrasi untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial. Dalam situasi bisnis yang penuh ketidakpastian, SIAM menjadi alat penting untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi aktivitas organisasi secara efisien. Penelitian ini didukung oleh teori kontingensi, yang menyatakan bahwa efektivitas sistem manajemen sangat bergantung pada kesesuaian dengan kondisi lingkungan. Hasil ini mempertegas bahwa SIAM merupakan komponen vital dalam meningkatkan efektivitas manajerial di sektor perhotelan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada berbagai sektor, terutama dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan. Sistem penghargaan memberikan hasil yang bervariasi, tergantung pada konteks industri dan karakteristik organisasi.

Secara teoritis, penelitian ini menegaskan relevansi teori kontingensi dan teori agensi dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial. Secara praktis, organisasi perlu mengoptimalkan penggunaan SIAM dan menyesuaikan sistem penghargaan sesuai kebutuhan dan konteks masing-masing untuk meningkatkan efektivitas manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, P. (2015). Manajemen Strategi Keunggulan Bersaing Berkelanjutan. Ekuilibria. Arsista, W. P. (2016). Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja manajerial. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Alhusaini, A. (2020). Managerial Performance Indicators in Public Sector Organizations. Journal of Public Administration.

Dewi, E. K., & Romadhina, A. P. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Pluit Selatan. Jurnal Akuntansi Barelang, 7(1), 38–49.

Effendi, M., Fitria, F., & Syahrani, T. (2022). Analisis Kinerja Manajerial Pada Bank Konvensional di Kota Lubuklinggau. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 101. https://doi.org/10.32502/jimn.v11i2.3984

Eka Ayu K. (2016). Sistem Pengukuran kinerja dan sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. "X" di Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.

Hickenlooper, S. B., Richard, E. K., & Blumenthal, S. G. (2022). Influence of Non-Financial Rewards on Performance of Employees in JPMorgan Chase & Company in USA. *Journal of Human Resource & Leadership*, *6*(3), 37–46. https://doi.org/10.53819/81018102t5097.

Muthya, R., Putri, K. P., & Nisa, F. (2024). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel Bintang 4 & 5 di Kota Bandung. Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN), 4(4), 1955–1962. https://doi.org/10.54082/jupin.692

Nursyirwan, V. I., Ardaninggar, S. S., Hunein, H., & Anggraini, N. (2025). Rewards & organizational creativity: Knowledge sharing as a mediator in the creative industry in Indonesia. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5(1), 167–182.

Putra, G. S. A., Pasupati, B., & Larasdiputra, G. D. (2023). Dampak Ketidakpastian Lingkungan pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial. JIMAT: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, 14(3), 666–677.

Suryana, D. T., & Nugraha, H. (2024). Analisis Program Pemberian Reward Studi Kasus Pada Karyawan PT Citra Inti Semesta. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, *10*(4), 2501–2508. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2611

Trihudiyatmanto, M., & Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta

Wicitra, D. K., Pramono, N. H., & Suparwati, Y. K. (2022). Interaksi Organizational Citizenship Behavior dalam hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Aktual, 20(1), 1–11.