

---

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI,  
GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL**

**(Studi Kasus Pada Perusahaan PTPN IV Unit Pasir Mandoge)**

Herlina Risnawati Sitorus, Arthur Simanjuntak, Duma Rahel Situmorang  
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to consider whether accounting information systems, organizational culture, leadership style, rewards, and performance measurement systems can affect managerial performance and find out how much partial and simultaneous influence. Field studies carried out in data collection were using a questionnaire as a research tool which was distributed to the staff and employees of PTPN IV Pasir Mandoge Unit. Qualitative data is the data used in this study which will be quantified using a Likert scale, converted into interval data. It can be concluded from the results of the partial analysis that the accounting information system variable (X1) has a positive and significant effect on managerial performance (Y), organizational culture variable (X2) has no effect on managerial performance (Y), leadership style variable (X3) has no effect on managerial performance (Y), reward variable (X4) has no effect on managerial performance (Y), performance measurement system variable (X5) has a positive and significant effect on managerial performance (Y). Based on the results of the simultaneous analysis, it is concluded that the effect of accounting information systems, organizational culture, leadership style, rewards and performance measurement systems on managerial performance is 62.5%, and 37.5% is the influence of other variables not observed in this study.*

**Keywords: Accounting Information Systems; Organizational Culture; Leadership Styles; Rewards; Performance Measurement Systems; Managerial Performance**

---

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi dan ekspor impor telah mendorong dunia perdagangan. Masing-masing perusahaan berusaha untuk menonjolkan keunggulan perusahaan produksi tidak hanya dari dalam negeri, tetapi juga dari luar negeri. Perusahaan perlu menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif. Perusahaan perlu bekerja secara efisien dan efektif untuk memastikan bahwa produk mereka terjangkau dan berkualitas tinggi. Untuk itu diperlukan pengelolaan perusahaan yang memiliki tujuan yang jelas dan terorganisir dengan baik. Fungsi manajemen sebagai sistem pengendalian memastikan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk kelangsungan hidup perusahaan kinerja manajerial juga merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Perusahaan perlu secara rutin mengevaluasi dan meningkatkan kinerjanya untuk dapat memenuhi kepuasan pelanggan dengan menghasilkan produk. Meningkatkan kinerja manajerial bukanlah tugas yang sederhana. Dalam meningkatkan kinerja manajerial harus sejalan dengan rencana dan tujuan dari

perusahaan, serta berkaitan pada orang-orang yang terlibat. Bahkan jika strategi yang salah diterapkan juga dapat mengurangi efektivitas suatu perusahaan karena perencanaan, pengorganisasian, inisiatif dan pemecahan masalah termasuk dalam fungsi manajerial. Upaya tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan.

Perseroan Terbuka Perkebunan Nusantara IV atau PTPN IV adalah salah satu dari 14 Perkebunan Nusantara yang dimiliki oleh BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Salah satu unit dari PTPN IV adalah Unit Usaha Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan. PTPN IV Unit Usaha Pasir Mandoge Kabupaten Asahan memiliki 10 Afdeling. PTPN IV Unit Pasir Mandoge sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan memiliki tingkat manajer mulai dari *first line manager* (manajer lini pertama), *middle manager* (manager tingkat menengah), dan *top manager* (manajer puncak) yang bertujuan untuk meningkatkan laba perusahaan.

Jumlah laba pada tahun 2017 yaitu Rp.196.211.506.890. Dari tahun sebelumnya laba menjadi Rp.166.063.125.760 di tahun 2018 jumlah laba perusahaan mengalami penurunan sebesar 15%, tetapi pada tahun 2019 laba perusahaan mengalami kenaikan yaitu Rp.188.772.055.917 sekitar 14% dari tahun sebelumnya. Dan di tahun 2020 laba mengalami kenaikan tetapi tidak signifikan yaitu sebesar 9% dari tahun sebelumnya menjadi Rp.205.604.173.580. Keadaan ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial pada PTPN IV Unit Pasir Mandoge masih belum berhasil melakukan tugasnya dengan adanya fluktuasi laba perusahaan inilah yang menjadi fenomena penelitian. Dan faktor pendukung berikut yang dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis meliputi: Sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward*, sistem pengukuran kinerja.

Sistem informasi akuntansi merupakan pemrosesan, pengumpulan, dan penyimpanan data akuntansi dan keuangan yang dipakai oleh pengguna internal untuk melaporkan informasi pada otoritas pajak, investor, dan kreditor. Maka sistem informasi akuntansi mempunyai fungsi yang krusial bagi manajerial, sebagai dasar pada pengambilan keputusan dan pengumpulan atau pengamatan kinerja dan mempunyai kegunaan pada hal proses akuntabilitas.

Faktor pendukung kedua adalah budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja manajemen. Budaya organisasi merupakan karakter, atau identitas inti suatu perusahaan yang perlu dibina, serta dapat dibedakan dengan perusahaan lain. Hal ini didukung dengan mempengaruhi perilaku melalui perilaku manajer, motivasi bawahan untuk mencapai kinerja organisasi, dan praktik kerja. Setelah budaya organisasi dijelaskan, elemen manajemen lainnya (seperti sistem manajemen yang mendasari dan struktur organisasi) dapat membantu memperkuat budaya ini dan mengkomunikasikannya kepada anggota organisasi dalam menerapkan, bertindak, dan membuat strategi. Dengan kata lain, budaya akan datang kemudian. Kami mendukung keberhasilan manajemen dalam menjalankan strategi perusahaan.

---

Faktor berikutnya merupakan gaya kepemimpinan yang adalah gambaran citra yang dibuat untuk menggabungkan tujuan perusahaan dan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin dikatakan berhasil jika pemimpin bisa menghimpun bawahannya untuk bekerja sama, bisa membangkitkan semangat, tekun melaksanakan pekerjaan, dan wajib mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan (Situmorang & Simanjuntak, 2021). Dan hal ini akan bisa diukur melalui kinerja karyawan pada kurun saat periode tertentu.

Selain gaya kepemimpinan, *reward* di dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Pemberian *reward* dilakukan sebagai alat untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan baik, serta melebihi sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian *reward* kepada karyawan yang bertalenta mempengaruhi kinerja tim manajemen lainnya dalam melaksanakan tugasnya dan memotivasi anggota untuk bekerja sekeras mungkin dan bersaing untuk mendapatkan kompensasi.

Hal terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja bisnis adalah sistem pengukuran kinerja, yang merupakan bagian dari sistem manajemen bisnis. Hal ini penting untuk kinerja bisnis dengan memberikan penilaian kinerja yang direncanakan di masa depan (Situmorang & Simanjuntak, 2019). Sistem pengukuran kinerja adalah mekanisme untuk perbaikan berkala dalam efisiensi tenaga kerja yang memiliki karakteristik serangkaian langkah pengambilan keputusan yang berturut-turut secara teratur, berulang, dapat dikordinasikan, dan ditingkatkan sehingga keputusan yang mempengaruhi upah/gaji, PHK, promosi, serta kondisi kerja lainnya yang didasarkan pada pengukuran kinerja.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial**

Sistem informasi akuntansi dirancang untuk menyediakan informasi keuangan yang digunakan pengguna dalam perusahaan atau organisasi untuk membuat keputusan, mengevaluasi kinerja, dan memenuhi tanggung jawab mereka. Semakin baik perusahaan mengimplementasikan sistem, semakin baik kinerja manajemen. Saat kinerja manajemen meningkat, kegunaan dan pemahaman tentang kemudahan penggunaan diuji secara menyeluruh. Menurut survei yang dilakukan oleh Periyanti (2013), sistem informasi akuntansi memiliki dampak positif terhadap kinerja bisnis. Dari penjelasan di atas, peneliti mengajukan hipotesis pertama:

H<sub>1</sub>: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

### **Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial**

Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang menggunakan kebiasaan atau ketentuan yang diikuti oleh seluruh anggota yang dapat menjadi arah dan pengontrol dalam membentuk perilaku dan sikap manajerial yang kemudian akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, atau menjadi ciri

khasnya. Budaya organisasi bertujuan agar pada perusahaan semua individu mencapai visi dan misi perusahaan yang berpedoman dalam kebiasaan, dan sistem nilai keyakinan yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Peran budaya organisasi sangat berpengaruh dalam kinerja manajerial, lantaran kegiatan setiap perusahaan wajib terukur dan menyatakan hubungannya menggunakan pencapaian arah masa depan organisasi yang diperlihatkan pada visi dan misi organisasi. Tercapai atau tidaknya aplikasi seluruh aktivitas organisasi akan ditentukan sang kinerja manajerial sendiri. Hasil penelitian Handayani (2013); dan Reynaldhi (2016) mendukung yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dari penjelasan diatas, peneliti mengajukan hipotesis kedua:

H<sub>2</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

### **Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial**

Seorang manajerial atau pemimpin yang baik harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan keadaan perusahaan dan karyawan yang dipimpinnya hal itu bertujuan supaya karyawan yang dipimpin merasa nyaman menggunakan pekerjaan yang mereka lakukan tanpa adanya tekanan. Faktor yang mendukung keberhasilan seseorang pemimpin pada mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tergantung bagaimana gaya kepemimpinan menurut seseorang manajerial. Yang cenderung terbuka antara seseorang pemimpin menggunakan karyawannya dan lebih bersifat manusiawi merupakan gaya kepemimpinan yang tepat. Hasil menurut penelitian Reynaldhi (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dari penjelasan diatas, peneliti mengajukan hipotesis ketiga:

H<sub>3</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

### **Reward terhadap Kinerja Manajerial**

Reward adalah cara untuk meningkatkan kinerja manajerial. Ketika seorang manajer puas dengan apa yang dia dapatkan dari perusahaan, dia menukarnya dengan keahlian, keterampilan, waktu, dedikasi untuk organisasi atau perusahaan. Dan karena bekerja secara optimal, maka hasil kerja tersebut menjadi optimal sesuai dengan kriteria kinerja yang diberikan. Di sisi lain, jika kinerja tidak mungkin dihargai, para pemimpin kurang termotivasi untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan. Berkaitan dengan motivasi yang rendah, kurangnya minat manajemen terhadap pekerjaannya secara tidak langsung akan berdampak pada buruknya kinerja bisnis perusahaan. Konsisten dengan survei Handayani (2013), kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Dari penjelasan diatas, peneliti mengajukan hipotesis keempat:

H<sub>4</sub>: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial

---

### **Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial**

Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu proses pencatatan dan pengukuran kinerja aktivitas berorientasi misi melalui output pada bentuk produk atau jasa. Dan sistem pengukuran kinerja bisa menyerahkan berita yang bermanfaat secara eksklusif buat pengambilan keputusan sang manajer lantaran berita (*input*) yang bisa menaruh manajer sebuah prediksi bagaimana keadaan lingkungan, sebagai akibatnya bisa merogoh keputusan alternatif (*output*) yg lebih baik yg nantinya akan berdampak positif (*impact*) dalam peningkatan kinerja manajerial (*benefit*). Ketika sistem pengukuran kinerja semakin baik maka akan semakin semakin tinggi juga kinerja manajerial. Dan berita berdasarkan sistem pengukuran kinerja yang strategis akan menaruh berita yang lebih relevan dan khusus pada proses pengambilan keputusan sebagai akibatnya kinerja manajerial bisa semakin tinggi. Didukung menggunakan output penelitian Handayani (2013) tentang dampak sistem pengukuran kinerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dari penjelasan diatas, peneliti mengajukan hipotesis kelima:

H<sub>5</sub>: Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

### **Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial**

Pengaruh sistem berita akuntansi yang diukur menurut kegunaan dan kemudahan penggunaannya yang merupakan semakin baik sistem yang diterapkan sang perusahaan maka semakin baik juga kinerja manajerial. Hal ini sejalan menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Periyanti (2014) mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi yang output penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan buat variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diteliti oleh Reynaldhi (2016) menggunakan output penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Handayani (2013) meneliti variabel *reward* dan sistem pengukuran kinerja menyatakan bahwa *reward* & sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dari penjelasan di atas, peneliti mengajukan hipotesis keenam:

H<sub>6</sub>: Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Manajerial.

### **METODE PENELITIAN**

Desain kausal asosiatif dengan menggunakan teknik kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini (Simanjuntak & Silitonga, 2020). Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih adalah penelitian kausal (Sugiyono 2016:55); dan (Simanjuntak et al., 2020). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang artinya data yang digunakan berhubungan dengan angka, baik itu angka yang diperoleh dari pencatatan maupun data yang diolah, yang digunakan sebagai lambang dari

kejadian atau peristiwa dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis (Siahaan & Simanjuntak, 2020).

Penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data menyediakan data untuk semua variabel, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward*, sistem pengukuran kinerja, dan kinerja manajemen langsung ke pengumpulan data. Dalam penelitian ini jumlah populasi berjumlah 70 orang yang terdiri dari beberapa staf yang menduduki berbagai jabatan dan golongan di unit PTPN - IV Pasir Mandoge.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ), Reward ( $X_4$ ), dan Sistem Pengukuran Kinerja ( $X_5$ ). Dengan variabel dependen yaitu Kinerja Manajerial ( $Y$ ). Metode pengumpulan data dalam survei ini adalah dengan menggunakan metode survei dimana kuesioner disebarkan langsung kepada responden untuk memperoleh data, dan tanggapan responden bersifat kualitatif, dikuantifikasi dengan menggunakan skala interval, dan terukur.

### **Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif**

Menurut Ghozali (2018), statistik deskriptif menunjukkan informasi rinci tentang data dalam bentuk rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif sering digunakan untuk membuat profil data sampel sebelum menguji hipotesis menggunakan teknik analisis statistik.

### **Uji Kualitas Instrumen dan Data**

Menurut Ghozali (2018) bahwa uji validitas dipakai untuk mengukur valid atau sahnya suatu survei. Kuesioner atau instrumen bisa dikatakan valid jika pertanyaan dalam survei, atau instrumen sanggup membicarakan sesuatu yang akan diukur survei tadi, dan bisa dikatakan valid apabila signifikansi  $< 0.05$  atau 5% sebagai akibatnya jika nilai signifikansinya lebih dari 0.05 maka data dinyatakan valid.

Menurut Ghozali (2018) bahwa uji reliabilitas adalah alat yang dipakai untuk mengukur suatu survei yang adalah indikator menurut variabel yang akan diteliti. Butir survei dikatakan reliabel saat jawaban seorang terhadap pernyataan merupakan konsisten menurut saat ke saat dan tidak terjadi perubahan. Sebuah kuesioner bisa dikatakan reliabel (layak) apabila Cronbach`s Alpha  $> 0.7$  dan dikatakan nir reliabel (layak) apabila Cronbach`s Alpha  $< 0.7$ .

### **Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghozali (2018) bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada contoh regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji - t dan uji - F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Alpha ( $\alpha$ ) adalah suatu batas kesalahan yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu penelitian, peneliti tetapkan

---

alpha sebanyak 5% atau 0.05 menggunakan anggaran keputusan bila signifikan lebih menurut  $\alpha=0.05$  maka bisa dikatakan data berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2018) yaitu uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Padahal, model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, hal ini dapat dikonfirmasi dengan nilai faktor varians (VIF) dan *margin of error (Tolerance)*. Nilai *Tolerance* yang rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi. Untuk  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0 > 0,1$ , tidak ada masalah dengan multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas adalah model regresi yang disebut homokedastisitas, yang dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika berbeda disebut dispersi tidak seragam. Model regresi yang baik adalah model dengan varians tidak seragam atau model dengan homoskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah analisis *scatterplot*. Jika terdapat suatu pola, misalnya: Titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, diperbesar, mengecil), sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas menunjukkan terjadinya dispersi tidak seragam, dimana titik-titik tersebut berada pada Sumbu Y. Menyebarkan di atas dan di bawah angka 0, maka tidak ada varians yang tidak seragam.

### **Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda yang bertujuan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Manajerial
$\alpha$	: Konstanta
$\beta_1,2,3,4,5$	: Slope atau Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel
X1	: Sistem Informasi Akuntansi
X2	: Budaya Organisasi
X3	: Gaya Kepemimpinan
X4	: Reward
X5	: Sistem Pengukuran Kinerja
$\varepsilon$	: <i>term of error</i>

### **Uji Hipotesis Penelitian**

Uji Parsial (Uji Statistik t) dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a$ : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria yang akan digunakan dalam menerima ataupun menolak hipotesis adalah: Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Dan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Uji Simultan (Uji Statistik F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara simultan (bersamaan) mempengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a$ : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  serta angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kisaran  $R^2$  yang disesuaikan adalah 0 hingga 1 (0 disesuaikan  $R^2$  1). Artinya, jika Adjusted  $R^2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka  $R^2$  yang disesuaikan tumbuh dan mendekati 1 untuk menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat meningkat semua. Ketika Adjusted  $R^2$  menurun dan mendekati 0, semakin kecil Adjusted  $R^2$ , semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL

**Tabel 1 Deskriptif Statistik**  
*Descriptive Statistics*

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	67	28	35	30.88	2.863
Budaya Organisasi	67	28	35	31.67	2.364
Gaya Kepemimpinan	67	28	35	32.34	2.568
Reward	67	28	35	32.06	2.262
Sistem Pengukuran Kinerja	67	28	35	31.96	2.608
Kinerja Manajerial	67	28	35	31.01	2.772
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan dari data Tabel 1, dapat dibuat kesimpulan bahwa: Variabel sistem informasi akuntansi berisi sampel sebanyak 67 responden dengan skor minimal 28 dan skor maksimal 35. Rata-rata variabel sistem informasi akuntansi sebesar 30,88 dan standar deviasi sebesar 2,863. Variabel budaya organisasi berisi sampel sebanyak 67 responden dengan skor minimal 28 dan skor maksimal 35. Nilai rata-rata variabel budaya organisasi adalah 31,67 dan standar deviasi adalah 2,364. Ukuran sampel gaya manajemen variabel adalah 67 responden dengan minimal 28 dan maksimal 35. Rerata variabel gaya kepemimpinan adalah 32,34 dan standar deviasinya adalah 2,568. Variabel reward memiliki sampel sebanyak 67 responden dengan skor minimal 28 dan skor maksimal 35. Rerata variabel *reward* adalah 32,06 dan standar deviasi adalah 2,262. Variabel sistem pengukuran kinerja memiliki sampel sebanyak 67 responden. Nilai minimumnya adalah 28 dan nilai maksimumnya adalah 35. Variabel sistem pengukuran kinerja memiliki *mean* 31,96 dan standar deviasi 2,608. Variabel Kinerja Kepemimpinan memiliki sampel sebanyak 67 responden. Nilai minimumnya adalah 28 dan nilai maksimumnya adalah 35. Nilai rata-rata untuk variabel kinerja manajerial sebesar 31,01 dan standart deviation baku sebesar 2,772.

## Hasil Uji Kualitas Instrumen dan Data

### Hasil Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Dalam hal ini,  $n$  adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $67-2$  atau  $df = 65$  dengan  $\alpha$  0.05 (=5%), didapat  $r_{tabel}$  0.2404 jika  $r_{hitung}$  lebih besar ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya jika ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka pertanyaan tersebut tidak valid. Dari hasil pengujian yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada kolom *corrected item-total correlation* untuk setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif dibandingkan  $r_{tabel}$  untuk ( $df$ ) =  $67-2 = 65$  dan  $\alpha$  0.05 dengan uji dua sisi didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0.2404, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yaitu X dan Y valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Status
Sistem Informasi Akuntansi	0.926	0.7	Reliable
Budaya Organisasi	0.804	0.7	Reliable
Gaya Kepemimpinan	0.872	0.7	Reliable
Reward	0.780	0.7	Reliable
Sistem Pengukuran Kinerja	0.878	0.7	Reliable
Kinerja Manajerial	0.907	0.7	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.70 ( $\alpha > 0,70$ ), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel X dan Y adalah *reliable*.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 3**

**Uji Normalitas (3): Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1.63240236
Most Extreme Differences	Absolute	0.107
	Positive	0.107
	Negative	-0.104
Test Statistic		0.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 3, diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.054 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4**

**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	0.079	3.31		0.024	0.981		
	Sistem Informasi Akuntansi	0.345	0.116	0.357	2.981	0.004	0.397	2.520
	Budaya Organisasi	0.178	0.157	0.152	1.135	0.261	0.317	3.156
	Gaya Kepemimpinan	-0.013	0.11	-0.012	-0.12	0.905	0.548	1.825
	Reward	0.168	0.142	0.137	1.186	0.24	0.423	2.362
	Sistem Pengukuran Kinerja	0.302	0.136	0.284	2.217	0.03	0.346	2.889

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Dari Tabel 4 di atas nilai masing-masing VIF variabel independen untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 2.520, Budaya Organisasi sebesar 3.156, Gaya Kepemimpinan sebesar 1.825, *Reward* sebesar 2.362 dan variabel Sistem Pengukuran Kinerja sebesar 2.889. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian ini karena masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF < 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.826	1.941		-0.426	0.672
	Sistem Informasi Akuntansi	-0.125	0.068	-0.348	-1.836	0.071
	Budaya Organisasi	0.156	0.092	0.359	1.693	0.096
	Gaya Kepemimpinan	-0.032	0.065	-0.079	-0.492	0.624
	Reward	-0.034	0.083	-0.075	-0.409	0.684
	Sistem Pengukuran Kinerja	0.098	0.080	0.247	1.220	0.227

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas diperoleh nilai signifikan dari setiap variabel independen untuk variable Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0.071, Budaya Organisasi sebesar 0.096, Gaya Kepemimpinan sebesar 0.624, Reward sebesar 0.684, dan Sistem sebesar Pengukuran Kinerja 0.227. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas di dalam penelitian karena setiap variabel independen memiliki nilai signifikan > 0.05.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk menemukan hubungan antara sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, penghargaan, dan sistem pengukuran kinerja untuk kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data yang mendukung SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.079	3.310		0.024	0.981
	Sistem Informasi Akuntansi	0.345	0.116	0.357	2.981	0.004
	Budaya Organisasi	0.178	0.157	0.152	1.135	0.261
	Gaya Kepemimpinan	-0.013	0.110	-0.012	-0.120	0.905
	Reward	0.168	0.142	0.137	1.186	0.240
	Sistem Pengukuran Kinerja	0.302	0.136	0.284	2.217	0.030

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.079 + 0.345X_1 + 0.178X_2 - 0.013X_3 + 0.168X_4 + 0.302X_5 + \epsilon$$

**Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 7  
 Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
I	(Constant)	0.079	3.310		0.024	0.981
	Sistem Informasi Akuntansi	0.345	0.116	0.357	2.981	0.004
	Budaya Organisasi	0.178	0.157	0.152	1.135	0.261
	Gaya Kepemimpinan	-0.013	0.110	-0.012	-0.120	0.905
	Reward	0.168	0.142	0.137	1.186	0.240
	Sistem Pengukuran Kinerja	0.302	0.136	0.284	2.217	0.030

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

Nilai  $t_{hitung}$  Sistem Informasi Akuntansi diperoleh adalah 2.981 dan nilai signifikansi 0.004. Nilai signifikansi untuk uji-t yang dihasilkan adalah  $0.004 < 5\%$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung}$  2.981  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 1.99962 yang berarti bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Budaya Organisasi diperoleh adalah 1.135 dan nilai signifikansi 0.261. Nilai signifikansi untuk uji-t yang diperoleh adalah  $0.261 > 5\%$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung}$  1.135  $<$   $t_{tabel}$  sebesar 1.99962 yang berarti bahwa  $H_o$  diterima ( $H_a$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh adalah (-0.120) dan nilai signifikansi sebesar 0.905. Nilai signifikansi untuk uji-t yang diperoleh sebesar  $0.905 > 5\%$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung}$  (-0.120)  $<$   $t_{tabel}$  adalah 1.99962 yang berarti bahwa  $H_o$  diterima ( $H_a$  ditolak) Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Reward diperoleh adalah 1.186 dan nilai signifikansi sebesar 0.240. Nilai signifikansi untuk uji-t yang diperoleh sebesar  $0.240 > 5\%$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung}$  1.186  $<$   $t_{tabel}$  adalah 1.99962 yang berarti bahwa  $H_o$  diterima ( $H_a$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa Reward tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Sistem Pengukuran Kinerja diperoleh adalah 2.217 dan nilai signifikansi sebesar 0.030. Nilai signifikansi untuk uji-t yang diperoleh adalah  $0.030 < 5\%$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung}$  2.217  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 1.99962 yang berarti bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.

Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 8

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.112	5	66.222	22.969	.000 <sup>b</sup>
	Residual	175.873	61	2.883		
	Total	506.985	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial						
b. Predictors: (Constant), Sistem Pengukuran Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Reward, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi						

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa uji signifikansi simultan adalah Uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F sebesar 22.969 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

**Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Hasil koefisien determinasi menunjukkan *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.625. Oleh karena itu, pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial hanya sebesar 62.5%, sedangkan sisanya sebesar 37.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan  $0.004 < 0.05$ .
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan  $0.261 > 0.05$ .
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan  $0.905 > 0.05$ .
4. Reward tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan  $0.240 > 0.05$ .
5. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan  $0.030 < 0.05$ .
6. Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial sebesar 62.5%, sedangkan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti sebesar 37.5%.

**Saran**

Dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja manajerial peneliti memberi beberapa saran:

1. Agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan ukuran sampel yang lebih besar, perhatikan persentase jumlah item pertanyaan untuk setiap variabel penelitian, selain itu menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. lokasi, dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial.
2. Supaya hasil penelitian selanjutnya lebih baik, sebaliknya peneliti selanjutnya juga menambahkan teknik wawancara dalam pengumpulan data sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban dari responden sesuai yang diharapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subkhi dan Moh. Jauhar, 2013, Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Amirullah dan Budiyo, Haris, (2014), Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Cenik dan Hendro Lukman. 2016. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: PT. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam Belas, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart. 2018. Sistem Informasi Akuntansi: *Accounting Information Systems* (Edisi 14), Pearson.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moehariono. 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Romney, Marshall, B., & Paul, J. S. (2015). *Accounting Information Systems*, 13th ed. England: Pearson Educational Limited.
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen SDM. Cetakan Satu. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

- 
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutikno. 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Holistica, Lombok.
- Turner, Leslie, Andrea Weickgenannt, dan Mary Kay Copeland. 2017. *Accounting Information Systems: Controls and Processes*.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

**Sumber Jurnal:**

- Aditya, R., & Regina (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Jurnal*. Vol. 1, No. 1, Hal 1-10.
- Azmi, Z. (2015). Pengaruh Total Quality Manajemen, Sistem Kinerja Karyawan dan Sistem Penghargaan Studi Kasus Pada Perusahaan Asuransi di Pekanbaru. *Jurnal FEKON*. Vol. 2, No. 2, Hal 1-15.
- Bahri, Syamsul. 2014. Analisis Penilaian Kinerja Organisasi dengan Menggunakan Konsep Balanced Scorecard Pada PT Bank Riau Kepri Pekanbaru. Skripsi. UIN Suska Riau, Pekan Baru.
- Handayani, D. F. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jambi. *Jurnal*. Vol.1, Hal 1-28.
- Harefa, K. (2008). Analisis Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komunikasi Sebagai Variable Moderating Pada PT. Bank Negara Indonesia. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Kumentas, C. N. (2013). Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan penghargaan terhadap Kinerja manajerial PT. Pos Indonesia. *Jurnal Penelitian*. Vol.1, No.3, Hal 796-805.
- Murtini. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Persepsi Ketidakpastian Lingkungan Bagi Perusahaan di kota Pekalongan. *Jurnal Litbang*. Vol.8, Hal 74-82.
- Putri, Z.A., & Adiguna, R. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4, No. 3, Hal 137-160.
- Periyanti. (2014). Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial Pada Showroom di Kota Palembang. *Jurnal*. Vol.1, Hal 1-10.
- Reynaldhi, M. T., & Mahmudi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan Dalam Memoderasi Hubungan

- Antara Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Gresik. *Jurnal Simposium National Akuntansi XIX*. Hal 1-23.
- Siahaan, S. B., & Simanjuntak, A. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah, Pemahaman Standar Aakuntansi Pemerintahan, Dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhan Batu Ut. *JURNAL MANAJEMEN Open*, 6(2), 129–138.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=AjAayn0AAAAJ&citation\\_for\\_view=AjAayn0AAAAJ:4TOPqqG69KYC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=AjAayn0AAAAJ&citation_for_view=AjAayn0AAAAJ:4TOPqqG69KYC)
- Simanjuntak, A., & Silitonga, I. (2020). Pengaruh Peranan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Untuk Peningkatan Kualitas Perencanaan Partisipatif Dalam Sistem Perencanaan Pembangunan (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Langkat). *Methosika: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist*, 3(2), 97–112.  
<https://doi.org/10.46880/jsika.v3i2.43>
- Simanjuntak, A., Situmorang, C. V., & Elisabeth, D. M. (2020). Peran Partisipasi Masyarakat, Akuntabilitas, Dan Transparansi Dalam Mewujudkan Good Governance Terhadap Pembangunan Desa. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 9(2), 131–142. <https://doi.org/10.34010/jika.v9i2.2985>
- Situmorang, C. V., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160.  
<https://doi.org/10.31289/jab.v5i2.2694>
- Situmorang, C. V., & Simanjuntak, A. (2021). Pengaruh Strategic Management Accounting dalam Memediasi Pengaruh Orientasi Pasar, dan Kualitas Pimpinan terhadap Kinerja Keuangan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 7(2), 100–108.  
<https://doi.org/10.31289/jab.v7i2.4312>
- Sutanto, E. M., & Rosita. (2012). Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris Pada Manajer Koperasi Se-Eks Karesidenan Surakarta. *Jurnal*.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*. Vol.9, No. 1, Hal 1-10.
- Yani, A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi dan Job Relevant Information terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Cendekia Akuntansi*. Vol.5, No. 1, Hal 1-11.