



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM REWARD,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PADA PT AGUNG TOYOTA PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

Disusun oleh :

NISMA FAUZIAH SIREGAR

11773201761

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU 2024**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NISMA FAUZIAH SIREGAR
 NIM : 11773201761
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : AKUNTANSI SI
 JUDUL : ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMN, SISTEM
 REWARD, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
 KINERJA MANAJERIAL PADA PT AGUNG TOYOTA
 PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 10 JULI 2024

**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**

Faiza Muklis, SE, M.Si, Ak
NIP. 19741108 200003 2 004

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA JURUSAN



Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Faiza Muklis, SE, M.Si, Ak
NIP. 19741108 200003 2 004



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NISMA FAUZIAH SIREGAR
NIM : 11773201761
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : AKUNTANSI S1
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM REWARD, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT AGUNG TOYOTA PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 10 JULI 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Hariza Hasvim, SE., M.si.
NIP. 19760910 200901 2 003

Penguji 1

Harkaneri, SE., MSA., Ak., CA.
NIP. 19810817 200604 2 007

Penguji 2

Anna Nurlita, SE., M.Si.
NIP. 19870715 202321 2 055

Sekretaris

Fatimah Zuhra, S.Si., M.Stat.
NIP. 19880718 202012 2 018



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nisma Fauziah Siregar
 NIM : 11773201761
 Tempat/Tgl. Lahir : Desa Simatortek, 03 September 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Akuntansi S1
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* :

Analisis Sistem akuntansi manajemen, Sistem reward, dan
komitmen organisasi Terhadap kinerja manajerial
pada PT Agung Totota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 16... Juli... 2024
 Yang membuat pernyataan



NISMA FAUZIAH SIREGAR
 NIM. 11773201761

*Pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM *REWARD*,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PADA PT AGUNG TOYOTA PEKANBARU**

Oleh

NISMA FAUZIAH SIREGAR
11773201761

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen, sistem reward, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Pekanbaru. Sistem akuntansi manajemen dan sistem reward merupakan dua aspek penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, sementara komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada manajer dan staf manajerial di PT Agung Toyota Pekanbaru. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (sistem akuntansi manajemen, sistem reward, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja manajerial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen dan sistem reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam sistem akuntansi manajemen dan sistem reward, serta peningkatan komitmen organisasi, dapat meningkatkan kinerja manajerial di PT Agung Toyota Pekanbaru. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Agung Toyota Pekanbaru dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja manajerial melalui penguatan sistem akuntansi manajemen, sistem reward, dan peningkatan komitmen organisasi. Studi lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial dan melakukan penelitian serupa di perusahaan lain untuk memperluas generalisasi temuan ini.

Kata Kunci : Pelayanan Publik, Inovasi, *Reward*



ABSTRACT

ANALYSIS OF MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEMS, REWARD SYSTEMS, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT AGUNG TOYOTA PEKANBARU

By

NISMA FAUZIAH SIREGAR

11773201761

This study aims to analyze the influence of management accounting systems, reward systems, and organizational commitment on managerial performance at PT Agung Toyota Pekanbaru. Management accounting systems and reward systems are two important aspects in enhancing the company's operational effectiveness and efficiency, while organizational commitment reflects the extent to which employees feel attached and committed to the organization's goals. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to managers and managerial staff at PT Agung Toyota Pekanbaru. The collected data were analyzed using multiple regression analysis techniques to test the influence of independent variables (management accounting systems, reward systems, and organizational commitment) on the dependent variable (managerial performance). The results of the study indicate that management accounting systems and reward systems have a positive and significant influence on managerial performance. In addition, organizational commitment also proves to have a positive and significant influence on managerial performance. These findings indicate that improvements in management accounting systems and reward systems, as well as increased organizational commitment, can enhance managerial performance at PT Agung Toyota Pekanbaru. This research provides practical implications for the management of PT Agung Toyota Pekanbaru in developing strategies to improve managerial performance through strengthening management accounting systems, reward systems, and increasing organizational commitment. Further studies are suggested to explore other factors that may affect managerial performance and to conduct similar research in other companies to broaden the generalization of these findings.

Keywords: Public Service, Innovation, Reward

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul judul **“ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM *REWARD*, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT AGUNG TOYOTA PEKANBARU”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Strata I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada kedua orang tua, Ayahanda tercinta Udin Roy Siregar dan Ibunda Nur Hamida Ritonga yang tidak pernah lelah merawat, membesarkan dan selalu memberikan kasih sayang, nasihat, motivasi, doa dan dukungan untuk keberhasilan penulis hingga saat ini. Semoga Allah selalu merahmati Ayah dan Ibu. Untuk itu, penulis juga ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag beserta staf.
2. Ibu Dr. Mahyarni. SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Faiza Muklis, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau dan juga selaku dosen pembimbing proposal dan pembimbing Skripsi yang dengan sabar membimbing dan memberikan arahan serta nasihat yang baik dalam penyusunan skripsi ini
5. Ibu Harkaneri, SE, MSA, Ak, CA selaku sekretaris Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau dan juga selaku penasehat akademik yang selalu membantu dan mengarahkan dalam perkuliahan.
6. Seluruh bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.
7. Seluruh Staf akademik dan tata usaha serta staf jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
8. Teruntuk adik tercinta Winda Nur Siregar, Uci Purnama Siregar dan Sayidun Ahmad Siregar yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis serta menjadi motivasi penulis untuk menjadi lebih baik lagi.
9. Terimakasih juga kepada M. Pran akmaja yang selalu mendengar keluhan, memberi dukungan, motivasi, pengingat dan menemani penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih slalu memberikan motivasi dan saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua kebaikan Bapak, Ibu, Sudara/I dan teman-teman sekalian di balas oleh Allah SWT dengan balasan yang sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan banyak hal yang dapat disempurnakan dari skripsi ini, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan skripsi ini. Demikian yang dapat penulis sampaikan , semoga skripsi ini dapat memberi manfaat sebagaimana mestinya. Waslammu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2024

Penulis,

NISMA FAUZIAH SIREGAR
NIM : 11773201761

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Sistem Akuntansi Manajemen	17
2.1.1 Pengertian Sistem Akuntansi Manajemen	17
2.1.2 Fungsi Sistem Akuntansi Manajemen.....	18
2.1.3 Indikator Sistem Akuntansi Manajemen.....	19
2.2 Sistem <i>Reward</i>	21
2.2.1 Pengertian Sistem <i>Reward</i>	21
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Sistem <i>Reward</i>	24
2.2.3 Indikator Sistem <i>Reward</i>	26
2.3 Komitmen Organisasi	28
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	28
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	30
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	32
2.4 Kinerja Manajerial	32
2.4.1 Pengertian Kinerja Manajerial	32
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial.....	34
2.4.3 Indikator Kinerja Manajerial.....	35
2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja Manajerial	36
2.6 Penelitian Terdahulu	37
2.7 Desain Penelitian	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Pengembangan Hipotesis	42
2.8.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	42
2.8.2 Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Manajerial	43
2.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial.....	44
2.8.4 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem <i>Reward</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Desain Penelitian.....	46
3.2 Populasi dan Sampel	46
3.2.1 Populasi	46
3.2.2 Sampel.....	46
3.3 Jenis dan Sumber Data	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	49
3.5.1 Variabel Dependen (Y)	50
3.5.2 Variabel Independen (X).....	50
3.6 Instrumen Penelitian.....	52
3.7 Teknik Analisis Data.....	52
3.7.1 Uji Kualitas Data	52
3.7.2 Uji Reliabilitas	53
3.7.3 Analisis Statistik Deskriptif	54
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	54
3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda	57
3.8 Pengujian Hipotesis	57
3.8.1 Uji Parsial.....	57
3.8.2 Uji Simultan	58
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Sejarah Singkat PT. Agung Toyota.....	60
4.2 Visi dan Misi	60
4.2.1 Visi Perusahaan	61
4.2.2 Misi Perusahaan	61
4.3 Struktur Organisasi	61
4.4 Uraian Tugas dan Fungsi	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

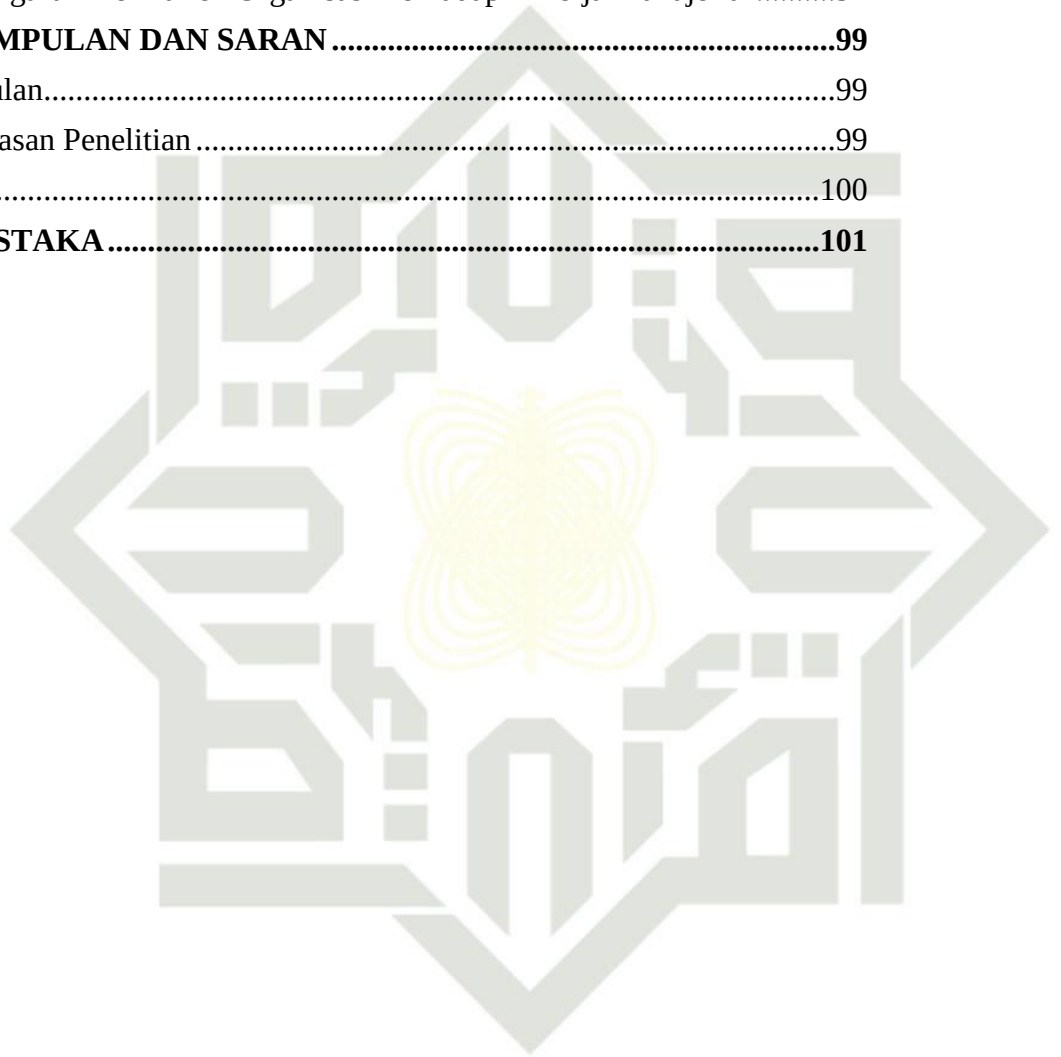
1.	West Regional Manager.....	63
2.	Cusomer Relation Person	63
3.	Branch Manager	63
4.	Branch Learning Ambassador (Sales).....	64
5.	Cusomer Relation Person	64
6.	Workshop Head.....	64
7.	Sales Supervisor.....	65
8.	Administration Head.....	65
9.	General Repair SPV.....	65
10.	General Sevice Advisor.....	66
11.	Technical Leader	66
12.	Finance & Accounting Supervisor.....	67
4.5	Karakteristik Responden	67
4.5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	67
4.5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
4.5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4.5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
4.6	Deskriptif Variabel.....	70
4.6.1	Anaisis Deskriptif Variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X ₁).....	70
4.6.2	Anaisis Deskriptif Variabel Sistem Reward (X ₂)	73
4.6.3	Anaisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X ₃).....	75
4.6.4	Anaisis Deskriptif Variabel Kinerja Manjerial (Y).....	77
4.7	Analisi Statistik Deskriptif.....	79
4.8	Uji Kualitas Data	80
4.8.1	Uji Validitas	80
4.8.2	Uji Realibilitas.....	82
4.9	Uji Asumsi Klasik	83
4.9.1	UjiAsumsi Normalitas.....	83
4.9.2	Uji Multikolieritas	85
4.9.3	Uji Asumsi Heteroskedatisitas	86
4.10	Analisis regresi Berganda.....	89
4.11	Uji Hipotesis.....	91
4.11.1	Uji secara simultan (Uji F).....	91
4.11.2	Uji Secara Parsial (Uji T).....	92



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	94
4.12 Pembahasan	94
4.12.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	94
4.12.2 Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Manajerial	95
4.12.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Keterbatasan Penelitian	99
5.3 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Penjualan PT Agung Toyota Toyota Cabang Imam Munandar Pekanbaru tahun 2021 - 2022.....	4
Table 1.2 Data KPI (Key Performance Indicator) Tahun 2023	6
Table 1.3 Data Reward PT Agung Toyota Pekanbaru	8
Table 2.1. Penelitian Terdahulu	37
Table 3.1 Jumlah Karyawan.....	47
Table 3.2 Penilaian Kuesioner	49
Table 3.2 : Skala Pengukuran Variabel.....	51
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	68
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Table 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Sistim Akuntansi Manajemen (X1)	71
Table 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Sistem Reward (X2)	73
Table 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)	76
Table 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Manjerial (Y) ..	77
Table 4.9 Uji Analisis Deskriptif	80
Table 4.10 Uji Validitas	81
Table 4.11 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y	83
Table 4.12 Uji Multikolieritas.....	86
Table 4.13 Uji Heterokedastisitas	87
Table 4.15 Uji F Hitung	91
Table 4.16 Uji T Hitung.....	93
Table 4.17 Koefisien Determinasi.....	94



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Pekanbaru	62
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram	84
Gambar 4.3 Uji Garis Plot.....	85



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Perusahaan merupakan tempat berkumpulnya dari sekelompok orang yang ingin bekerja secara bersama-sama dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti halnya dalam memperoleh keuntungan. Setiap perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya, diperlukan adanya penyusunan rencana aktivitas operasional maupun anggaran, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian (Wilmar, dkk, 2019). Dengan kata lain, maka setiap perusahaan diharuskan untuk mempunyai kinerja yang baik dan dibutuhkannya suatu sistem manajemen yang baik agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh tujuannya (Annisa, dkk, 2020). Tingkat keberhasilan suatu perusahaan itu dipengaruhi oleh kinerja manajerialnya. Hal tersebut menyebabkan suatu perusahaan akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja manajerialnya sehingga harapan atas tujuan perusahaan dapat tercapai (Nengsy, 2019). Kinerja manajerial adalah hasil yang didapatkan dari aktivitas operasional suatu perusahaan dengan tujuan untuk pengambilan keputusan yang akan digunakan di masa mendatang setelah adanya aktivitas perusahaan di masa lalu, yang mana dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien manajer yang telah bekerja dalam mencapai tujuan perusahaannya (Setiawan & Rohani, 2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat penting, apabila kinerja karyawannya kurang baik maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien perusahaan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan beberapa cara yaitu dengan memilih karyawan yang berkompetensi, mengadakan pelatihan, pendidikan, menegakkan komitmen organisasi, memberikan kompensasi yang layak, menegakkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan proses-proses tersebut diharapkan karyawan dapat bertanggung jawab dan memaksimalkan pekerjaannya karena karyawan sudah memiliki kompetensi dan terbekali dengan pelatihan, pendidikan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Rivai & Basri dalam (Masram, 2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Apabila kinerjanya yang rendah maka bisa menyebabkan kerja lamban, mogok kerja, ketidakefektifan kerja, output kerjanya tidak maksimal dan lain-lain. Hal tersebut dapat berakibat pada kerugian organisasi, sedangkan jika kinerjanya tinggi akan sangat memengaruhi kinerja yang positif dan dinamis (Nengsy, 2019).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kebiasaan buruk para atasan atau manajer suatu perusahaan yang ada di Indonesia ialah tidak memperhatikan tujuan-tujuan organisasi secara optimal, melainkan apabila kondisi organisasi sudah semakin buruk maka barulah para manajer memperhatikannya (Dewi, 2021).

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan karena kinerja didalam suatu organisasi memerlukan karyawan yang cekatan, berkompeten dan mementingkan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal terlihat dari kecakapan dan tingkat kemampuan seseorang sebagai sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. Agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya kinerja manajerial diantaranya adalah faktor sistem akuntansi manajemen, sistem *reward* dan komitmen organisasi.

PT. Agung Toyota merupakan salah satu perusahaan dibawah naungan Agung Concern Group ialah salah satu *main dealer* yang ditunjuk langsung oleh Toyota Astra Motor (TAM) untuk menjual kendaraan bermotor merk Toyota di Provinsi Riau. PT. Agung Toyota hadir sejak tahun 2009 dengan status kantor sebagai kantor cabang pembantu (KCP) dibawah naungan PT. Agung Automall Toyota Pekanbaru juga membuka *sales outlet* yaitu di jalan Dr. Soetomo, SM. Amien, Imam Munandar, Pekanbaru. Kantor cabang ini memiliki fasilitas penjualan dan servis (*Sales Service Point*). Seiring dengan perkembangan Kota Pekanbaru dan Provinsi Riau dan melihat semakin bertambahnya pengguna kendaraan merk Toyota, perusahaan pun memulai melakukan pembangunan *showroom* dengan fasilitas yang lebih lengkap.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT Agung Toyota Cabang Sutomo Pekanbaru selalu melakukan penilaian prestasi kerja serta menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk karyawan dalam aktivitas perusahaan. Untuk melihat penjualan pada PT Agung Toyota Cabang Sutomo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 1.1 Penjualan PT Agung Toyota Toyota Cabang Imam Munandar Pekanbaru tahun 2021 - 2022

Tahun	Cabang Imam Munandar		Tahun	Cabang Imam Munandar	
	Unit	Jumlah			
2022	Agya	151	2023	Agya	180
	Avanza	248		Avanza	290
	Calya	189		Calya	210
	Camry	2		Camry	7
	Dyna	12		Dyna	34
	Etios	14		Etios	30
	Fortuner	121		Fortuner	135
	H-ace	10		H-ace	20
	Hilux	27		Hilux	42
	Innova	148		Innova	159
	Rush	98		Rush	140
	Sienta	89		Sienta	117
	Yaris	93		Yaris	93
	Total	1.202		Total	1.457

Sumber : PT Agung Toyota Cabang Sutomo Pekanbaru, Tahun 2024.

Dilihat dari penjualan pada 5 cabang PT Agung Toyota Pekanbaru pada dua tahun terakhir mengalami kenaikan, namun emmang untuk beberapa produk mobil mengalami kenaiaikn dan penurunan. Tetapi secara keseleuruhan terjadi kenaikan jumlah kenaikan penjualan. Hal ini sebabkan karena PT Agung Toyota Pekanbaru disemua cabang Cabang Imam Munandar melihat semakin berkembangnya informasi dan komunikasi sehingga di tahun 2022-2023 PT Agung Toyota Pekanbaru telah melakukan promosi melalui media sosial untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan penjualan sehingga di tahun 2022-2023 telah mengalami kenaikan penjualan. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan selera konsumen, kemajuan teknologi, serta perubahan sosial ekonomi memunculkan tantangan-tantangan dan peluang dalam bisnis. Bagi perusahaan hal itu merupakan suatu tantangan agar dapat bertahan dan berkembang serta dapat tetap unggul dalam persaingan. Keunggulan daya saing perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja manajerial.

Dengan adanya peningkatan kinerja manajerial diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu, merupakan suatu keharusan bagi suatu perusahaan untuk memiliki manajer yang produktif dan inovatif agar dapat melihat dan menggunakan peluang dengan baik, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi yang tepat. Kemampuan manajerial dalam mengelola perusahaan untuk menghasilkan laba dalam kegiatan operasionalnya merupakan fokus utama dalam penilaian prestasi manajerial perusahaan, karena dari laba perusahaan akan mengetahui kemampuan manajerial perusahaan dalam pemenuhan kewajiban bagi pihak-pihak yang terkait dan juga merupakan elemen penting dalam penciptaan nilai perusahaan yang menunjukkan prospeknya pada masa yang akan datang.

Mengukur kinerja karyawan merupakan aktivitas penting bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan berpengaruh langsung pada kinerja perusahaan. Umumnya digunakan metode *performance appraisal* karena lebih mudah dan sederhana, akan tetapi subjektivitas penilai sangat dominan sehingga mengurangi akuntabilitasnya. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan metode KPI (*key*

performance indicator) memiliki kelebihan selain objektif, metode ini juga terkait dengan sasaran perusahaan, sehingga pencapaian kinerja karyawan berbanding lurus dengan pencapaian kinerja perusahaan. Pada kesempatan kali ini, peneliti melihat adanya kondisi di PT Agung Toyota Pekanbaru telah terjadi penurunan kinerja. Sehingga peneliti mengumpulkan data KPI (*key performance indicator*) 1 tahun terakhir dan standar penilaian KPI(*key performance indicator*) sebagai berikut :

Table 1.2 Data KPI (Key Performance Indicator) Tahun 2023

Cabang Imam Munandar				
Departemen	Mid	Full Year	Rating	Prediket
Regional Manager west	88	94	4,75	Very Good
Branch Manager	85	89	4,5	Good
Customer Relation Coordinator	87	90	4,5	Good
Customer Relation Administrator	91	93	4,75	Very Good
Part Operation Head	86	90	4,5	Good
Workshop Head	76	80	4	Average
Sales Supervisor	87	90	4,5	Good
Administration Head	76	80	4	Average
PA & GA Supervisor	91	93	4,75	Very Good
PA Staff	81	85	4,25	Good
GA Staff	82	85	4,25	Good
GA Support	87	90	4,5	Good
Workshop Head	76	80	4	Average
Sales Supervisor	87	90	4,5	Good
Administration Head	76	80	4	Average
PA & GA Supervisor	91	93	4,75	Very Good
PA Staff	80	84	4,25	Good
GA Staff	86	90	4,5	Good
GA Support	87	90	4,5	Good

Sumber : PT Agung Toyota Pekanbaru, Tahun 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dari tabel 1.2 dapat dilihat pencapaian KPI dari departemen manajerial yang ada di PT. Agung Toyota Pekanbaru. Total setiap cabang ada 12 departemen yang dinilai, berarti total karyawan yang dinilai dari 5 cabang PT. Agung Toyota Pekanbaru sebanyak 60 orang. Perusahaan menargetkan pada tiap-tiap departemen minimal mampu mencapai 4,25 yaitu predikat Good (B+), namun masih ada beberapa departemen manajerial yang mendapatkan prediket dibawahnya yaitu prediket average dengan rating 4. Padahal di dalam suatu perusahaan kinerja setiap department akan mempengaruhi department lainnya. Bahkan dalam skala lebih besar kinerja suatu departemen dapat berpengaruh dengan tercapai atau tidak tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan memerlukan sistem akuntansi manajemen yang merupakan prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan dan menyediakan alternatif dari berbagai kegiatan perusahaan. Karakteristik sistem akuntansi manajemen yang bermanfaat berdasarkan persepsi manajerial sebagai pengambil keputusan antara lain adalah broad scope, timeliness, aggregation dan integration (Chenhall,et al., 1986) dalam Solechan et al. (2015).

Adapun fungsi karakteristik sistem akuntansi manajemen adalah sebagai sumber informasi penting untuk membantu manajer mengendalikan aktivitasnya, serta mengurangi ketidakpastian lingkungan dalam usaha mencapai tujuan organisasi dengan sukses (Nazaruddin, 1998) dalam Solechan,et al. (2015). Karakteristik informasi yang tersedia dalam organisasi akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi akan pengambilan keputusan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang akan dilakukan manajer. Hal ini didukung oleh penelitian empiris yang dilakukan oleh Solechan, et al. (2015) dengan hasil bahwa Sistem akuntansi manajemen (SAM) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja manajerial ialah pemberian *reward* dalam perusahaan. Pemberian *reward* digunakan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian *reward* pada karyawan yang berprestasi akan mempengaruhi kinerja manajerial lainnya dalam menjalankan tugasnya, dan memotivasi karyawan untuk berlomba melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memperoleh *reward* tersebut.

Menurut (Lijan, 2016), *reward* juga dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi. *Reward* adalah hal yang disediakan oleh perusahaan untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan karyawan dan keberhasilan dalam pemberian bentuk *reward* yang layak akan menentukan kualitas SDM dalam melakukan pekerjaannya bentuk pemberian *reward* beragam, dapat berupa finansial tunai, finansial tunjangan dan non finansial, yang dapat diukur berdasarkan waktu bekerja dan kinerja yang dihasilkan.

Berikut adalah data *reward* yang diberikan PT Agung Toyota Pekanbaru.

Table 1.3 Data Reward PT Agung Toyota Pekanbaru

No.	Jenis Reward	Keterangan
1.	Kenaikan gaji	2 tahun (memiliki kinerja yang baik dan konsisten)
2.	Insentif	6 bulan (sesuai dengan tingkat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

		absensi)
3.	Penghargaan interpersonal (Ucapan selamat atau sertifikat)	Jika karyawan meraih prestasi
4.	Promosi jabatan	4 tahun (memiliki kinerja yang baik dan konsisten)
5.	Jalan-jalan ke dalam negeri dan luar negeri	Berdasarkan penjualan semester

Sumber : PT Agung Toyota Pekanbaru, Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 1.3 data *reward* PT. Agung Toyota Pekanbaru terdapat beberapa *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seperti kenaikan gaji, uang insentif yang diberikan dalam 6 bulan apabila karyawan tidak melakukan keterlambatan pada jam masuk kerja, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki nilai kinerja yang konsisten dalam 4 tahun kerja, memberikan penghargaan berupa ucapan selamat dan sertifikat kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja dan *reward* jalan-jalan kedalam dan luar negeri seperti Bali dan Kuala Lumpur Malaysia.

Berdasarkan pengamatan dan data-data yang diperoleh, diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki PT. Agung Toyota Pekanbaru belum optimal. Hal ini terungkap dari terjadinya kecenderungan penurunan dan belum optimalnya kinerja karyawan, kecenderungan tingginya tingkat ketidakhadiran, serta kecenderungan meningkatnya tingkat *turnover* karyawan. Hal ini disebabkan oleh situasi dan kondisi pekerjaan yang mengharuskan atau memberi target kepada karyawan untuk menjual beberapa unit mobil sesuai waktu yang diberikan. Banyak dari karyawan PT Agung Toyota Pekanbaru tidak dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat *grade* mereka turun yang mengakibatkan kompensasi yang didapat juga ikut menurun sehingga mereka

kehilangan motivasi untuk bekerja. Kondisi ini juga dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan. Sistem akuntansi manajemen (management accounting system) merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi yang berorientasi pada informasi finansial internal organisasi yang berasal dari data historis, dan perlu mendapat perhatian, sehingga dapat memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan organisasi. Salah satu fungsi dari sistem akuntansi manajemen adalah menyediakan sumber informasi penting bagi manajer. Penggunaan sistem akuntansi manajemen perusahaan akan mendapat informasi informasi yang sangat penting . Sistem akuntansi manajemen juga dapat memuat informasi-informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk program promosi, untuk penjualan, untuk pajak, kategori pelanggan dan tingkat pelanggan. Hal tersebut juga dapat dijadikan sebagai salah satu sarana untuk lebih meningkatkan pelayanan dan kualitas perusahaan itu sendiri. Selanjutnya para manajer yang dapat menggunakan sistem akuntansi manajemen dengan baik, sangat memungkinkan para manajer tersebut untuk melihat dan memastikan apakah perusahaan mereka dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan pesaing mereka, dalam penawaran produk dan pelayanan untuk konsumen berupa harga yang kompetitif, pelayanan dan fasilitas yang mereka punya untuk konsumen.

Adapun penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial yaitu penelitian yang dilakukan oleh Niko Silitongah (2018:26) tentang pengaruh penerapan sistem akuntansi manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial bank. Hasil

Hak Cipta Diliindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian menunjukan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariyatul Qibtiyah (2015:16) tentang pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial di Politeknik Kesehatan Siteba. Hasil penelitian menunjukan sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja manajerial adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya (Robert dan Kinicki, 2014). Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena setiap individu yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja dalam sebuah perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Yunianto dan Hermanto (2015) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memengaruhi tingkat kinerja manajerial. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Selain Sistem *reward*, komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Komitmen organisasi menunjukkan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat untuk tetap mempertahankan status keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras guna pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mewujudkan tingkat kepercayaan dimana individu memihak pada suatu organisasi berupa loyalitas dengan mengupayakan segala usaha demi keberhasilan terkait

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan organisasi (Sumariyani & Kurniawan, 2020). Menurut hasil penelitian Herda Nengsy, 2019) Komitmen organisasi menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan menurut hasil penelitian Ridwan & Hamelinda, 2017) Komitmen organisasi menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerialkehilangan motivasi untuk bekerja. Kondisi ini juga dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ilmy M (2021) berjudul Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berbeda dengan hasil peneliti Herda Nengsy dan Agus Samekto (2021) berjudul Ketidakpastian Lingkungan dan Lingkup Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Surabaya yang menyatakan bahwa system akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yogi Adam (2020) berjudul Pengaruh Total Quality Management Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial PT SAI Surau Gading Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel sistem pengharhaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Santha Carlina Saragih (2022) berjudul Pengaruh Total

Quality Management, Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Puskesmas Kota Jambi) menyatakan bahwa sistem penghargaan (*reward*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2022) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Anggaran Sebagai Variabel Moderating (Survey Pada Rumah Sakit Islam Jakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Salta (2023) berjudul Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Dari beberapa penelitian di atas, menunjukkan bahwa terdapat *research gap* yang menjadi perbedaan pada hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan hasil penelitian yang berbeda juga menunjukkan bahwa terdapat *research gap* mengenai pengaruh system akuntansi manajemen, system reward dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Berkaitan dengan uraian di atas maka penulis bermaksud membahas dan memberikan judul “ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM REWARD, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT AGUNG TOYOTA PEKANBARU”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil suatu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Pekanbaru cabang imam munandar?
- b. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Pekanbaru cabang imam munandar?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Pekanbaru cabang imam munandar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Pekanbaru cabang imam munandar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Pekanbaru cabang imam munandar.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Pekanbaru cabang imam munandar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan pengetahuan tambahan tentang perkembangan pemikiran terhadap sistem akuntansi manajemen.
- b. Memberikan pengetahuan tambahan tentang perkembangan pemikiran terhadap sistem *reward*.
- c. Memberikan pengetahuan tambahan tentang perkembangan pemikiran terhadap komitmen organisasi.
- d. Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai kinerja manajerial.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti
Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan pengetahuan yang didapat selama perkuliahan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya
Memberikan pengetahuan tambahan tentang perkembangan pemikiran terhadap sistem akuntansi manajemen, sistem *reward*, komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.
- c. Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan yang berguna untuk mengetahui penerapan sistem akuntansi manajemen, sistem *reward*, komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna memudahkan dalam penelaahan penulisan skripsi ini, dalam penyusunan skripsi nanti penulis susun ke dalam VI (enam) BAB, yang masing-masing BAB terdiri dari beberapa Sub BAB, berikut pokok pembahasan dari masing-masing BAB yang penulis uraikan dalam garis-garis besarnya sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada Bab ini penulis kemukakan kerangka teoritis, hipotesa serta variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian variabel penelitian dan definisi operasionalnya, populasi dan sampel, jenis dan sumber dan serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini penulis mencoba menganalisa dan mengevaluasi permasalahan yang ditemukan dengan menggunakan uji statistik.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian bab ini berisi simpulan dari pembahasan yang diuraikan diatas, keterbatasan penelitian, dan saran yang disampaikan kepada pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Sistem Akuntansi Manajemen

2.1.1 Pengertian Sistem Akuntansi Manajemen

Menurut Rudianto (2013) akuntansi manajemen sistem akuntansi dimana informasi yang dihasilkan ditunjukkan kepada pihak-pihak internal organisasi, seperti manajer keuangan, manajer produksi, manajer pemasaran, dan sebagainya guna pengambilan keputusan internal organisasi. Itu berarti informasi yang dihasilkan dari sistem akuntansi manajemen sebuah entitas dipakai oleh pihak internal perusahaan itu sendiri untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen organisasi tersebut.

Menurut Sujarweni (2015) akuntansi manajemen merupakan salah satu bidang ilmu dari akuntansi yang mempelajari bagaimana cara menghasilkan informasi keuangan untuk pihak manajemen yang selanjutnya akan digunakan untuk pengambilan keputusan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi manajemen sistem akuntansi atau salah satu ilmu akuntansi yang hasil atau outputnya mempengaruhi dalam pengambilan keputusan bagi pihak internal atau manajerial. Tujuan akuntansi manajemen menurut Warren et al (2017) adalah menyediakan informasi yang relevan dan tepat waktu untuk memenuhi kebutuhan manajer dan karyawan dalam hal mengambil keputusan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2 Fungsi Sistem Akuntansi Manajemen

Atkinson, et. al. (2012), menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen memiliki 4 fungsi, yaitu :

1. Pengendalian operasional. Memberikan informasi umpan balik tentang efesiensi dan kualitas tugas yang dilakukan.
2. Produk dan *costumer*. *Costing* ukur biaya sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa dan pasar memberikan produk atau layanan kepada pelanggan.
3. Pengendalian manajemen. Memberikan informasi tentang kinerja dan unit operasi.
4. Satuan strategis. Memberikan informasi tentang kinerja perusahaan keuangan dalam jangka panjang yang kompetitif, kondisi pasar, preferensi pelanggan dan inovasi teknologi.

Sistem Pengendalian manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin baik pelaksanaan sistem pengendalian manajemen maka semakin baik pula kinerja manajerial. Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang mempunyai fungsi sebagai suatu wadah untuk merencanakan target yang akan dicapai perusahaan dimasa mendatang. Menyusun aktivitas-aktivitas, mempraktekan serta mengawasi aktivitas dari pelaksanaan yang sudah direncanakan agar tetap pada jalurnya. Hal ini sejalan dengan tujuan dari pengendalian manajemen yakni untuk memperoleh informasi yang terintegrasi dan andal, Mengukur ketaatan pada prosedur dan peraturan yang sudah ditetapkan Apabila manajemen telah mampu melakukan ini dengan baik

maka dengan sendirinya akan memberikan jaminan kepada manajemen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasinya. Apabila tujuan dan sasaran organisasi telah dicapai maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja manajer itu sendiri. Rahmad et al. (2016).

Fungsi dari sistem akuntansi manajemen adalah sebagai sumber informasi penting untuk membantu manajer mengendalikan aktivitasnya serta mengurangi ketidakpastian guna mencapai tujuan. Informasi manajemen sebagai salah satu produk sistem akuntansi manajemen memiliki peranan dalam memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan. Dalam konsep yang berkembang saat ini SIAM bukan hanya menghasilkan informasi bagi manajer yang merupakan perkembangan selanjutnya dari konsep sistem pelaporan akan tetapi SIAM menghasilkan informasi bagi non manajer. Para pakar memberikan istilah sistem informasi Akuntansi Manajemen yang menghasilkan informasi bagi manajer dan non manajer dengan istilah sistem informasi bisnis. Azhari, S. (2017).

2.1.3 Indikator Sistem Akuntansi Manajemen

Penggunaan informasi akuntansi dibutuhkan oleh semua pihak ,salah satunya pemilik usaha. Dengan adanya informasi akuntansi pihak yang berkepentingan dapat membaca laporan keuangan sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan. Indikator penggunaan informasi akuntansi adalah sebagai berikut: (Rini, 2016)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Proses transaksi. Dengan menggunakan informasi akuntansi dapat membantu dalam proses transaksi.
2. Hasil laporan. Menggunakan informasi akuntansi untuk menghasilkan laporan yang akurat dalam bentuk apapun.
3. Dimengerti dan dipahami. Teknologi yang digunakan mudah dipahami dan dimengerti.
4. Mengukur posisi keuangan. Menggunakan informasi akuntansi untuk mengukur posisi keuangan.
5. Identifikasi laporan. Dapat mengidentifikasi biaya yang digunakan dalam proses usaha.

Hasil penelitian Chenhall dan Morris (2014) menemukan bukti empiris mengenai indikator Sistem Akuntansi Manajemen yang bermanfaat yaitu broad scope, timeliness, aggregation, dan integration.

1. *Broad scope*. Informasi sistem akuntansi manajemen yang bersifat broad scope adalah informasi yang memperhatikan fokus, kuantifikasi, dan time horizon.
2. *Timeliness*. *Timeliness* menyatakan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian. Dimensi timeliness mempunyai dua subdimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan membuat laporan. Frekuensi pelaporan berkaitan dengan seberapa sering informasi disediakan untuk manajer, sedangkan kecepatan berkaitan dengan tenggang waktu antara kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Aggregation*. Informasi disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Dimensi *aggregation* merupakan ringkasan informasi menurut fungsi, periode waktu, dan model keputusan. Informasi menurut fungsi akan menyediakan informasi berkaitan dengan keputusan dari unit-unit bisnis lain.
4. *Integration*. Informasi yang mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dan bagian lain. Informasi terintegrasi mencerminkan adanya koordinasi antara segmen sub-unit satu dan lainnya dalam organisasi. Informasi yang terintegrasi berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan pengambilan keputusan yang beraneka ragam. Manfaat informasi yang terintegrasi dirasakan penting pada saat manajer dihadapkan dengan situasi dimana harus mengambil keputusan yang mampu berdampak pada bagian/unit lain.

2.2 Sistem Reward

2.2.1 Pengertian Sistem Reward

Pengertian *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya reward yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan. (Ansory, 2018:301)

Reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program reward adalah sebagai berikut: (Sutrisno, 2019:34)

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi

Reward adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. (Handoko, 2013: 66)

Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Fahmi, 2017:64)

Reward merupakan salah satu cara guru dalam mengapresiasi siswa atas perbuatannya yang patut dipuji. Menurut Mulyasa, *Reward* adalah respon terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut. (Rosyid, 2018:7)

Reward Merupakan suatu yang disenangin dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan atau bahkan yakni mencapai tujuan yang di tentukan atau bahkan mampu melebihinya. (Arikunto, 2016:7)

Dan adapun Menurut Kadarisman, *reward* adalah semua bentuk return baik finansial atau non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. *Reward* atau penghargaan mencakup faktor yang disediakan oleh perseroan (organisasi) untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis.

Reward menurut Moorhead dan Griffin (2013) meliputi berbagai dorongan yang disediakan perusahaan agar karyawan menjadi bagian dari suatu kontrak psikologis.

Dengan diberikannya penghargaan bisa memberikan kepuasan untuk sejumlah kebutuhan karyawan yang berusaha untuk dipenuhi dengan melalui suatu pilihannya atas sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari beberapa definisi diatas terdapat kesimpulan yaitu *reward* merupakan sebuah penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam masa mendatang. Dengan pemberian *reward* maka karyawan lebih semangat dan profesional dalam melakukan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Sistem *Reward*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal didalam perusahaan yang turut memengaruhi *reward* tersebut. (Rivai, 2015:546)

1. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian *reward* dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2. Kondisi ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi *reward* sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Peraturan pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat reward melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam reward untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

4. Serikat pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program reward kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

5. Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk reward karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Siapa yang membuat keputusan *reward*

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan *reward* dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan

2.2.3 Indikator Sistem *Reward*

Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Ivancevich yaitu sebagai berikut: (Koencoro, 2013:24)

1. Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

2. Tunjangan

Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi perawatan di rumah sakit.

3. Bonus/insentif

Merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terdapat beberapa indikator dari *reward*, yaitu: (Kadarisman, 2012:122)

1. Upah

Upah merupakan sebuah bentuk balas jasa untuk dibayarkan atau diberikan kepada seorang pekerja harian yang memiliki pedoman atas kesepakatan atau perjanjian yang disepakati dalam membayarnya.

2. Gaji

Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk konsekuensi yang sudah memberikan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi. Gaji pada umumnya berlaku bagi beberapa tarif bayaran yaitu, mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

3. Insentif

Insentif merupakan bentuk dari pembayaran secara langsung berdasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai bentuk pembagian atas keuntungan karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu komponen berupa imbalan jasa dan penghasilan yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dengan menghitung berat atau ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Penghargaan Interpersonal

Diberikan pada seorang manajer yang dirasa mampu dalam memberikan kinerja yang maksimal dan baik sehingga dengan hal tersebut tujuan perusahaan dapat tercapai.

6. Promosi

Dengan diadakannya promosi bisa dijadikan salah satu bentuk untuk memberikan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada seorang manajer atau karyawan yang mampu dalam meningkatkan kinerja dan juga kemampuannya sehingga dengan hal tersebut dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. (Kaswan, 2017:98)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuannya. (Kaswan, 2017:65)

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. (Griffin, 2013:73)

Komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. (Priansa, 2014:234)

Komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya. (Wibowo, 2017:214)

Komitmen karyawan adalah usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, dengan mengutamakan kepentingan organisasi dan tetap menjadi bagian organisasi. (Shalikhah, 2018:90)

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya. (Kurniawan, 2015:134)

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porters berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu: (Simatupang, 2015:56)

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan

Terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : (Hasibuan, 2014:78)

1. Faktor Kesadaran. Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
2. Faktor Aturan. Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi. Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.
4. Faktor Pendapatan. Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.
5. Faktor Kemampuan. Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.
6. Faktor Sarana Pelayanan. Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut : (Julistia, 2015)

1. Kebanggaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan di dalam organisasi dan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi.
2. Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan merupakan hal yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan untuk organisasi senantiasa memihak organisasi serta tujuan-tujuannya.
3. Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan pada saat karyawan pada organisasi yang mana memiliki niat dalam memelihara anggotanya dalam organisasi.

2.4 Kinerja Manajerial

2.4.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Menurut (Tika, 2016:59) “kinerja manajerial adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan (Wijayanti, 2017).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Eriani dan Fanani (2019) kinerja manajerial merupakan efektivitas kerja yang dilakukan oleh manajer yang mana merupakan hasil akhir dari rangkaian proses manajerial, meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan.

Kinerja manajerial meliputi antara lain, perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan. Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja (Rosnaena, 2015;17)

Menurut (Hidayat, 2014) kinerja manajerial adalah sebagai persepsi kinerja individual para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial perusahaan/organisasi. Kinerja manajerial menurut Manica dan Hanny (2016) merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan oleh para manajer dalam sebuah organisasi.

Kinerja manajerial menurut Mulyadi (2016;68) adalah seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu untuk menghasilkan kinerja manajerial yang umumnya bersifat abstrak dan kompleks, manajer menghasilkan kinerja dengan bakat juga kemampuannya, serta dengan usaha beberapa orang dalam wilayah tanggungjawabnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja manajerial merupakan suatu kinerja kegiatan manajerial dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, tingkat keberhasilan para manajer dan anggota organisasi/perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibandingkan dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Dalam mencapai suatu kinerja manajerial maka diperlukan adanya faktor yang mempengaruhinya, sehingga kinerja manajerial dapat berjalan dengan baik. Mahmudi (2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: keterampilan (*skill*), pengetahuan, kepercayaan diri, kemampuan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, semangat, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas semangat dan dukungan yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap semua anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau insfrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator Kinerja Manajerial

Menurut Azhar Susanto (2013) dalam Silitonga, Niko (2019) kegiatan personel dan kinerja manajerial meliputi delapan dimensi, yaitu:

1. Evaluasi. Menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.
2. Investigasi. Mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan laporan dan rekening. Mengukur hasil, menentukan persediaan dan analisis pekerja.
3. Negosiasi Pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk produk menghubungi pemasok, tawar menawar dengan mewakili penjual, tawar menawar secara kelompok.
4. Perencanaan. Menentukan tujuan kebijakan dan tindakan pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur dan pemrograman.
5. Pengkoordinasian. Tukar menukar informasi dengan orang lain dibagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain.
6. Pengawasan (*supervision*). Mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan anda, membimbing, melatih memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan.
7. Pengaturan staff (*Staffing*). Mempertahankan angkatan dan menjelaskan peraturan kerja dibagian anda, merekrut, mewawancarai, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memilih kerja pada bawahan, pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi pegawai.

8. Perwakilan (*representative*). Menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan anda.

2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja Manajerial

Agama islam yang berdasarkan Al-Quran dan Al-Hadist sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja (Wahyuni, 2013). Kinerja atau prestasi ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Se jauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif. dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Firman Allah dalam Al -Quran tentang kinerja terdapat pada surat Al Ahqaaf ayat: 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya: "Dan bagi masing masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang merasa tiada dirugikan" (Q5. Ahqaf:19)

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan.

Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Firman Allah dalam Al Quran sur Al A'raf ayat 39:

وَقَالَتْ أُولَئِكَمُ لِأَخْرَجَهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ٣٩

Artinya: “Dan berkata orang- orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang- orang yang masuk kemudian: “ Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami. maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan ” (QS. Al A 'raf: 39)

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Table 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Reffi Marda Hayati (2023)	Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Polda Sumatera Barat	X ₁ : Sistem Akuntansi Manajemen Y : Kinerja manajerial	Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
2	Nurul Ilmy	Pengaruh Sistem	X ₁ : Sistem	Sistem

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	(2021)	Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura	Akuntansi Manajemen Y : Kinerja manajerial	akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial;
	Herlina Risnawati Sitorus (2022)	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)	X ₂ : Sistem <i>Reward</i> Y : Kinerja manajerial	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial
4.	Renita Cahyani (2020)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survei pada Perusahaan Manufaktur Bidang Tekstil di Bandung)	X ₂ : Sistem <i>Reward</i> Y : Kinerja manajerial	Sistem <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
	Firazzahran Naila Badzaly (2021)	Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT Pos Indonesia Kabupaten Majalengka.	X ₃ : Komitmen Organisasi Y : Kinerja manajerial	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial
	Muhammad Ridwan (2019)	Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada	X ₃ : Komitmen Organisasi Y : Kinerja manajerial	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Perusahaan Otomotif Dan Komponen di Kota Jambi)		
	Eva Santika (2021)	Analisis Pengaruh <i>Total Quality Management</i> (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Dealer Bonanza Motor Lamongan	X ₂ : Sistem <i>Reward</i> X ₃ : Komitmen Organisasi Y : Kinerja manajerial	Komitmen organisasi dan <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial
	Herlina Risnawati Sitorus (2022)	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)	X ₁ : Sistem Akuntansi Manajemen X ₂ : <i>Reward</i> Y : Kinerja manajerial	Sistem Informasi Akuntansi, Reward berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial
9.	Afriantoni (2018)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi	X ₁ : Sistem Akuntansi Manajemen X ₂ : <i>Reward</i> Y : Kinerja manajerial	Sistem Informasi Akuntansi, Reward berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial
	Siska Septiani (2021)	<i>The Influence Of Management Accounting Information Systems And Performance Measurement System On Managerial Performance</i>	X ₁ : Management Accounting Information Systems Y : Managerial Performance	Management accounting information system has an effect on managerial performance
	Lilis Sulastri (2022)	<i>The Impact of Total Quality Management and Reward System on Managerial Performance</i>	X ₂ : Reward System Y : Managerial Performance	The reward system has a significant effect on managerial performance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

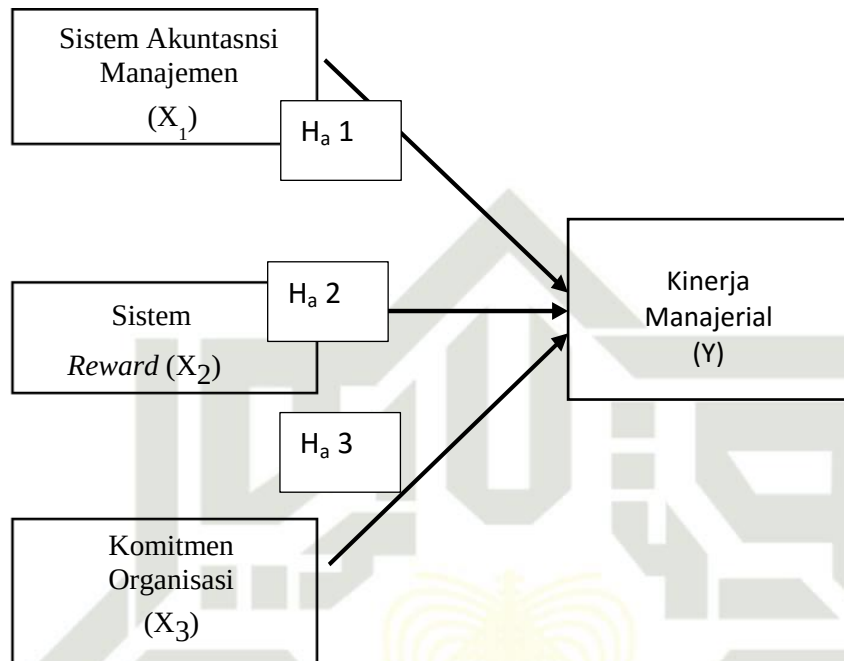
No.	Laras Dwi Novlina (2020)	<i>The effect of organizational commitment and Cost management knowledge on the relationship between budget participation and managerial performance</i>	X ₃ : organizational commitment Y : Managerial Performance	Organizational commitment has a significant effect on managerial performance.
-----	--------------------------	--	--	---

Sumber : Google Scholar, Tahun 2023.

2.7 Desain Penelitian

Model penelitian menggambarkan dasar dari penelitian ini. Dari gambar dibawah dilihat independen utama yang akan diuji adalah sistem akuntansi manajemen, sistem reward, dan komitmen organisasi, sedangkan variabel dependen yang akan diuji adalah kinerja manajerial.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Tanda panah pertama menunjukkan pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Cabang Sutomo Pekanbaru.
2. Tanda panah kedua menunjukkan pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Cabang Sutomo Pekanbaru.
3. Tanda panah ketiga menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Cabang Sutomo Pekanbaru.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tanda panah keempat menunjukkan pengaruh akuntansi manajemen, sistem *reward* dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT Agung Toyota Cabang Sutomo Pekanbaru.

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem akuntansi manajemen merupakan topik yang sangat menarik dalam penelitian bidang akuntansi khususnya akuntansi manajemen. Karakteristik sistem akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang sangat berguna untuk membantu para manajer organisasi dalam pengambilan keputusan yang pada akhirnya dapat untuk lebih meningkatkan kinerja manajerialnya.

Mia dan Chanel dalam Sianipar (2018), mengemukakan bahwa jika para manajer menggunakan informasi yang disediakan oleh sistem akuntansi manajemen maka para manajer tersebut dapat melaksanakan hal yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan perbaikan dalam kinerjanya. Faktor- faktor potensial yang dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran untuk menghubungkan antara sistem akuntansi manajerial dengan kinerja manajerial adalah didasarkan pada kepercayaan bahwa para manajer memahami sifat pekerjaanya.

Penggunaan sistem akuntansi manajemen perusahaan akan mendapat informasi-informasi yang sangat penting. Sistem akuntansi manajemen juga dapat memuat informasi-informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk program promosi, untuk penjualan, untuk pajak, kategori pelanggan dan tingkat pelanggan. Hal tersebut juga dapat dijadikan sebagai salah satu rencana sarana untuk lebih meningkatkan pelayanan dan kualitas perusahaan itu sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya para manajer yang dapat menggunakan sistem akuntansi manajemen dengan baik, sangat memungkinkan para manajer tersebut untuk melihat dan memastikan apakah perusahaan mereka bersaing dengan perusahaan-perusahaan pesaing mereka, dalam penawaran produk dan pelayanan untuk konsumen berupa harga yang kompetitif, pelayanan dan fasilitas yang mereka punya untuk konsumen.

Hasil penelitian Nurul Ilmy (2021), Reffi Marda Hayati (2023), Amran (2020), menyatakan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha1 : Sistem Akuntansi Manajemen Diduga Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial.

2.8.2 Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Manajerial

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.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

Hasil penelitian Herlina Risnawati Sitorus (2022), Made P. Paramita (2023), Moza (2019) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha2 : Sistem *Reward* Diduga Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial.

2.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karena komitmen organisasi mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi karena kondisi organisasi akan menjadi lebih baik apabila komitmen yang dimiliki oleh individu tersebut tinggi. Sebaliknya, apabila komitmen yang dimiliki individu tersebut rendah maka kondisi organisasi tidak akan jauh lebih baik dari sebelumnya. Partisipasi anggaran digunakan sebagai alat untuk melihat apakah para individu berkomitmen dengan baik atau tidak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi motivasi individu untuk melakukan suatu hal. Peningkatan atau penurunan kinerja manajerial tergantung pada sejauh mana individu lebih mementingkan diri sendiri atau bekerja demi kepentingan organisasinya yang merupakan aktualisasi dari tingkat komitmen yang dimilikinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et al., dalam Kartika, 2020).

Hasil penelitian Santioso (2015), Suwartana (2012), Moza (2019) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha3 : Sistem Komitmen Organisasi Diduga Berpengaruh Positif Terhadap Terhadap Kinerja Manajerial.

2.8.4 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem *Reward* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Dalam penelitian Wokas (2022), menunjukan hasil bahwa sistem akuntansi manajemen, sistem *reward* dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajerial secara simultan atau bersama-sama. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha4 : Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem *Reward* dan Komitmen Organisasi Diduga Berpengaruh Positif Terhadap Terhadap Kinerja Manajerial.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Ditinjau dari metode pengambilan datanya, maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan kuesioner atau angker kepada responden. (Hartono, 2014)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah pihak-pihak yang bekerja di PT Agung Toyota Pekanbaru Cabang Imam Munandar (Harapan Raya) sebanyak 60 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam sebuah penelitian yang kemudian hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, namun bukan populasi itu sendiri. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh atau yang lebih dikenal sebagai sensus. (Sugiyono, 2018)

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

relatif kecil, kurang dari 40 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penentuan sampel yang diambil adalah 60 orang karyawan yang diantaranya.

1. Manajer yang berada di *Top Tier* PT Agung Toyota Pekanbaru
2. Karyawan yang terlibat dalam penganggaran pada PT Agung Toyota Pekanbaru
3. Karyawan yang memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun di PT Agung Toyota Pekanbaru.

Table 3.1 Jumlah Karyawan

No	Jabatan	Jumlah Oang
1	West Region Manager	1
2	Branch Manajer	1
3	Branch Learning Ambassador	1
4	Costumer Relation Person	1
5	Worksjob Head G/R	1
6	General Repair SPV	1
7	G/R Service Advisor	3
8	G/R Foreman	2
9	G/R Mechanic	8
10	Mechanic THS	1
11	Technical Leader	1
12	G/R Partsman	1
13	G/R Tool Keeper	1
14	G/R Administration	1
15	MRS/MRA	1
16	G/R Controller	1
17	PDS	1
18	Service Plus	1
19	Sales Supervisor	3
20	Sales	19
21	Administration Head	1
22	Finace And Accounting	8
23	GA Staff	1
	Total	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini memiliki dua sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang menjadi responden penelitian sedangkan data sekunder diperoleh dari referensi buku dan jurnal sebagai acuan. Pengumpulan untuk data primer, peneliti menggunakan kuesioner dengan beberapa alternatif jawaban berupa skala Likert.

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data system akuntansi manajemen, *reward*, komitmen organisasi dan kinerja manajerial, sedangkan data kualitatifnya terdiri dari penjelasan mengenai informasi-informasi terkait dengan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang akan lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. (Sugiyono, 2018:137-138)

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2018:124)

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen pernyataan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban.

Table 3.2 Penilaian Kuesioner

No	Skala	Bobot
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Ghozali, Tahun 2018

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai (Kuncoro, 2013:263). Sebagian besar ahli mendefinisikan variabel penelitian sebagai kondisi - kondisi yang telah di manipulasi, dikontrol, atau diobservasi oleh seorang peneliti dalam sebuah penelitian. Sebagian ahli juga mendefinisikan bahwa yang dinamakan variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek



pengamatan dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

3.5.1 Variabel Dependen (Y)

3.5.1.1 Kinerja manajerial (Y)

Kinerja manajerial adalah persepsi kinerja individual para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial perusahaan/organisasi.

3.5.2 Variabel Independen (X)

3.5.2.1 Sistem Akuntansi Manajemen (X₁)

Sistem akuntansi manajemen adalah akuntansi manajemen sistem akuntansi dimana informasi yang dihasilkan ditunjukkan kepada pihak-pihak internal organisasi

3.5.2.2 Sistem Reward (X₂)

System reward adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran

3.5.2.3 Komitmen Organisasi (X₃)

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Halalita milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Table 3.2 : Skala Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur	Sumber
Kinerja Manajerial (Y)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi	Evaluasi. Investigasi. Negosiasi Pembelian Perencanaan. Pengkoordinasian. Pengawasan (<i>supervision</i>). Pengaturan staff (<i>Staffing</i>). Perwakilan (<i>representative</i>).	Skala Likert	Azhar Susanto (2013) dalam Silitonga, Niko (2019)
Sistem Akuntansi Manajemen (X ₁)	sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem yang menghasilkan keluaran (<i>output</i>) dengan menggunakan masukan (<i>input</i>) dalam berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen	<i>Broad scope.</i> <i>Timeliness.</i> <i>Aggregation.</i> <i>Integration.</i>	Skala Likert	Chenhall dan Morris (2014)
Sistem reward (X ₂)	Semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.	Upah Gaji Insentif Tunjangan Penghargaan Interpersonal Promosi	Skala Likert	Kadarisma n, 2012:122
Komitmen organisasi (X ₃)	Suatu keinginan untuk tetap tinggal menjadi anggota suatu organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi	Kebanggaan terhadap perusahaan Kesediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan Kesetiaan terhadap perusahaan	Skala Likert	Julistia, 2015

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Pada penelitian ini, instrument penelitian digunakan berupa kuisisioner dimana pertanyaan yang diajukan dijawab oleh responden lalu data tersebut diolah.

3.7 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dan diuji dengan beberapa uji statistik yang terdiri dari statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Kemudian untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis statistik software SPSS 22.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.2 Uji Validitas

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi $r > 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi $r < 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan.

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel atau andal jika jawabannya responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara internal. (Sugiyono, 2020)

Adapun rumus Cronbalch's alphas adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 σ_b^2 = Jumlah varian butir
 σ^2 = Varian total

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Jika nilai *Cronbach's alpha* < 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.7.3 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2013;19) analisa statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi.

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan atau mendeskripsikan data yang menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami.

Mean digunakan untuk mengetahui rata-rata data yang bersangkutan. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar data yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata. Nilai maksimum digunakan untuk mengetahui jumlah terbesar data yang bersangkutan. Nilai minimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata.

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan atau tidak maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Model regresi linier berganda mengasumsikan tiga hal penting yaitu: tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak

terjadi multikolinearitas diantara koefisien regresi yang diuji. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan.

3.7.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data yang diperoleh disusun dalam bentuk tabel secara berurutan mulai dari yang terkecil, diikuti dengan frekuensi masing-masing (f) frekuensi kumulatif (F), serta nilai Z dari masing-masing skor. (Ghozali, 2016) Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui/ menggunakan uji *gletser*, uji *park*, dan uji *white*. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.

3.7.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi (keterkaitan) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah memiliki angka *tolerance* mendekati 0,1 atau 10%. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel X_3) terhadap variabel terikat (variabel Y).

Persamaan Regresi adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (kinerja manajerial)

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel Bebas (sistem akuntansi manajemen, sistem reward, komitmen organisasi)

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial

Uji secara parsial adalah untuk menguji apakah setiap variabel bebas atau independen memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Digunakan untuk mengetahui apakah signifikan atau tidak signifikan antara variabel bebas dan variabel dependen.

Bentuk pengujianya:

$H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel X_1, X_2 dan X_3 bukan merupakan penjelas yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$H_a : b_i \neq 0$, artinya suatu variabel X_1 , X_2 dan X_3 merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Y atau dengan kata lain variabel X_1 dan X_2 tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel Y .

Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak serta dengan membandingkan nilai statistik t dengan t_{tabel} , apabila nilai statistik $t > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima sedangkan nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak.

3.8.2 Uji Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan variabel independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan variabel independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien determinan dilakukan untuk

mengetahui pengaruh variabel sistem akuntansi manajemen, sistem *reward* dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel –variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Dengan rumus koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut: $R^2 = 1 - (1 - R^2)$

$N-1/N-k$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel Independe

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bagian terdahulu, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Sistem informasi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pada PT Agung Toyota Pekanbaru.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pada PT Agung Toyota Pekanbaru.
3. Pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pada PT Agung Toyota Pekanbaru.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terkendala dalam pengambilan sampel karena menggunakan kuesioner sehingga masih ada kemungkinan kelemahan-kelemahan yang ditemui, seperti jawaban yang kurang objektif serta pernyataan yang kurang dipahami oleh responden, sehingga menimbulkan hasil yang kurang menunjukkan kenyataan yang sebenarnya.
2. Data penelitian yang berasal dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis dengan bentuk instrument kuesioner mungkin mempengaruhi validitas hasil. Persepsi responden belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6. Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Selain menggunakan kuesioner secara tertulis bisa ditambahkan dengan menggunakan wawancara atau *interview*.
2. Dalam penelitian berikutnya, diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. F. (2022). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Pemoderasi. *Owner*, 6(1), 369–378. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.604>
- Annisa, F., dkk. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada SKPD Kabupaten Pesawaran). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR)*, 3(2), 1-14.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson, Robert S. Kaplan, Ella Mae Matsumura, S. Mark Young. (2012). Akuntansi Manajemen, Edisi Kelima, Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Azhari, Riza dan Abdul Halim Wicaksono. (2017) Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal At-Ta'dib* Vol 12 No 2.
- Dewi, A. S. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2),
- Dora, L. D. (2022). Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan Dan Kelengkapan Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Liberty Mart Watulimo Trenggalek. *JIP Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5135–5146.
- Fitriani, I. D., & Zaenal Fanani. (2019). Ketidakpastian Lingkungan dan Kinerja Manajerial : Peran Mediasi Sistem Akuntansi Manajemen. 9(3),
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Fitri Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan, 2(2), 236–252.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>

Shozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Steffin.2013. *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta : Salmeba Empat

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Melayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara

Herawati, T. dan Fatma Laela Sari. (2015). *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial*. *Study & Accounting Research*,

Julistia, M. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko*. *Jurnal Manajemen Bisnis*.

Kadarisman. 2012. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Kinicki,Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat.

Koencoro, Galih Dwi. (2013). “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*”. Skripsi. Universitas Brawijaya.

Litjan, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mahmudi, I. (2020). *Pengaruh Ukuran Kantor Akuntan Publik, Audit Tenure, Rotasi Kantor Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar dalam BEI tahun 2015-2019)*

Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Melasari, R. (2018). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Pulau Sambu Guntung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), hal. 1-14.
- Nengsy, H. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial Pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(1),
- Nur Haniyah, G., & Rini Lestari. (2022). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada 3 BUMN di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 7–14. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.416>
- Putri, T. N. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jumbo Power International Kabupaten Banjar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023*, 2023(Senasekon), 384–394.
- Rahmawati, D., & Abidin, K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Sukses Bahari Logistic Surabaya. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 236–243. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.51>
- Rini, A. D., & Laturette, K. (2016). Relevansi Sikap Berakuntansi Pelaku Umkm Muda Dan Penggunaan Informasi Akuntansi Terhadap Keberhasilan Usaha. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 12(2).
- Rivai, Veritzal dkk. 2015. Manajemen. Surabaya : CV Haragon.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Rosnaena. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Dan Job Relevant Information Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Kab. Soppeng). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
- Rudianto. 2013. Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis. Jakarta: Erlangga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Salsabila, & Hermain, H. (2023). Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *JOMB (Journal Of Management and Bussines)*, 5(1), 88–100.
- Sari, D. P. I Permata, Sinarwati, Ni Kadek, dan Sujana Edy. 2014. Pengaruh Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng). *Ejournal S1 Ak universitas Pendidikan Ganesha*.
- Shalikhah, Rahmadhani. 2018. Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*,
- Setiawan, D., & Rohani, R. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada PT. Inodnesia Power Unit Pembangkit Dan Jasa Pembangkit Kamojang). *AKURAT| Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 10(1),
- Simatupang. 2015. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali : Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Solechan, Nur. 2016. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Perkreditan Rakyat Karangmalang Sragen. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujawerni, Wiratna. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Troha Miftah. 2012. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Warren, Carls S., et al. 2017. Pengantar Akuntansi-Adaptasi Indonesia. Edisi Dua Puluh Lima. Cetakan Keempat. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Wettri, E. (2023). Pengaruh Profitabilitas Dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal Pada Industri Susu Olahan Dan Makanan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 25–30. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilmar, C. D., dkk. (2019). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manjaemen Pusat Pendapatan Pada PT. Wahana Wirawan Manado-Nissan Datsun Martadinata. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 1041-1050.
- Wokas, B. C. P., Saerang, D., & Mawikere, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 5(2), 921–932.
- Worotikan, M. N., Morasa, J., & Pinatik, S. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Manajemen Kualitas Proses Pada Pt.Telkomsel Distribution Center Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 15(2), 185. <https://doi.org/10.32400/gc.15.2.28120.2020>
- Yona. (2024). Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward. *JAMKA (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan Alifana)*, 1(1), 634–644.
- Yunianto, W. T. & Hermanto, S. B. (2015). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4,

LAMPIRAN

Tabel Uji F

0,05 $df_2=(n-k)$	$df_1=(k-1)$							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

Tabel Uji t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.013
47	1.678	2.012
48	1.677	2.011
49	1.677	2.010
50	1.676	2.009

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.994
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL R HITUNG

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 4206 days.

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 Y
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes		
Output Created		25-JUN-2024 21:42:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 Y /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	60	8,00	20,00	15,9167	3,70658
X2	60	12,00	30,00	24,6333	5,13864
X3	60	6,00	15,00	12,2167	2,71900
Y	60	16,00	40,00	32,2833	7,56910
Valid N (listwise)	60				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2 X3
 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
 /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
 /SAVE RESID.

Regression

Notes

Output Created		25-JUN-2024 22:26:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Syntax

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS
R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05)
POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID
,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN
HISTOGRAM(ZRESID)
NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
```

Resources

Processor Time	00:00:03,31
Elapsed Time	00:00:00,88
Memory Required	3472 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes

Variables Created or Modified

RES_1	Unstandardized Residual
-------	-------------------------

St

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

ers

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,993 ^a	,986	,985	,91200	,561

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ia

arif Kasim Ria

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3333,606	3	1111,202	1335,999	,000 ^b
	Residual	46,577	56	,832		
	Total	3380,183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,166	,644		4,915	,000
	X1	,379	,165	,186	1,230	,819
	X2	1,018	,172	,691	5,915	,000
	X3	,898	,295	,323	3,041	,004

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,038	26,561
	X2	,018	55,493
	X3	,022	45,762

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,964	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,035	10,704	,72	,01	,00	,00
	3	,001	55,846	,07	,92	,05	,24
	4	,000	90,714	,20	,07	,95	,75

a. Dependent Variable: Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Residuals Statistics^a

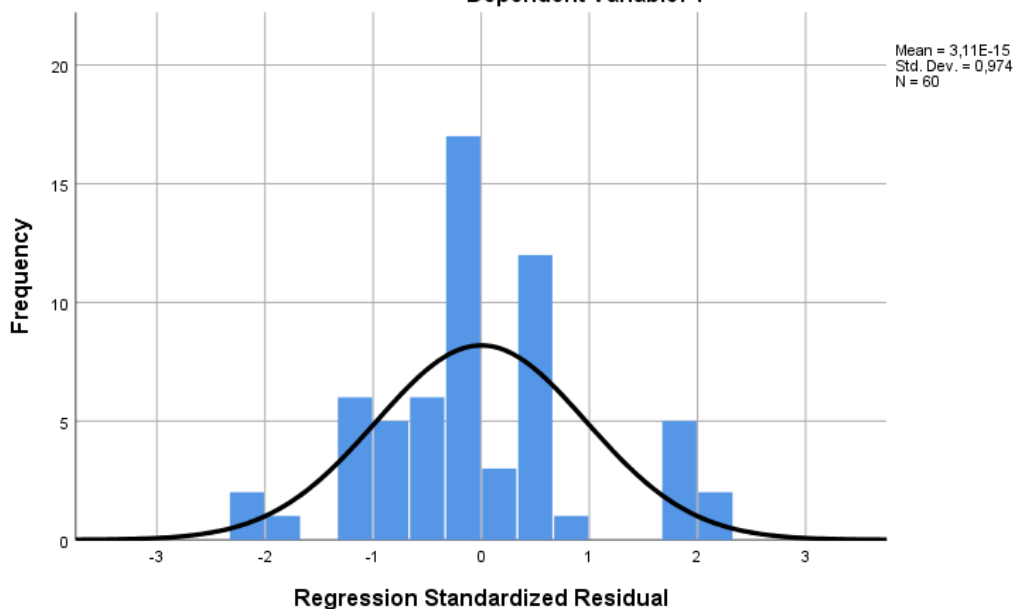
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,1375	40,0924	32,2833	7,51677	60
Std. Predicted Value	-2,414	1,039	,000	1,000	60
Standard Error of Predicted Value	,147	,397	,224	,073	60
Adjusted Predicted Value	13,7883	40,1357	32,2838	7,51448	60
Residual	-1,98648	1,86247	,00000	,88851	60
Std. Residual	-2,178	2,042	,000	,974	60
Stud. Residual	-2,330	2,225	,000	1,035	60
Deleted Residual	-2,27253	2,21174	-,00049	1,00384	60
Stud. Deleted Residual	-2,430	2,310	,002	1,057	60
Mahal. Distance	,544	10,185	2,950	2,613	60
Cook's Distance	,000	,232	,035	,063	60
Centered Leverage Value	,009	,173	,050	,044	60

a. Dependent Variable: Y

Charts

Histogram

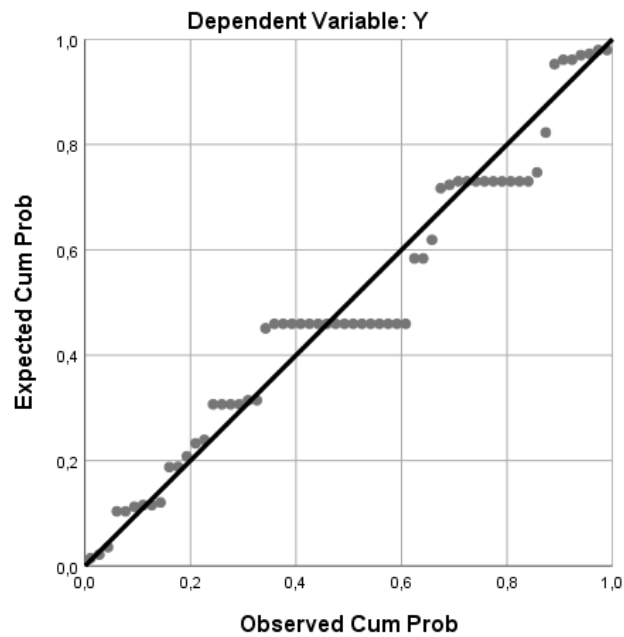
Dependent Variable: Y



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

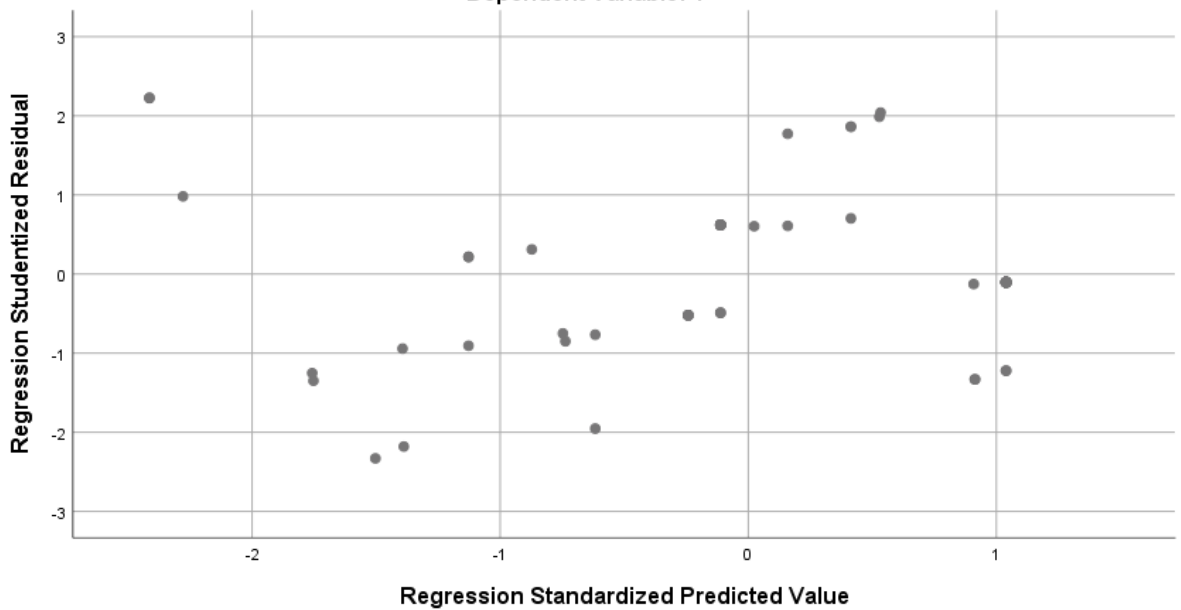
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

Hal 1
Dijaring mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

B-3982/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024

Biasa

Izin Riset

Pekanbaru, 12 Juni 2024 M

5 Zulhijjah 1445 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Agung Toyota
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nisma Fauziah Siregar
NIM. : 11773201761
Jurusan : S1 Akuntansi
Semester : XIV (Empat Belas)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Reward dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Agung Toyota Pekanbaru"
Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang
diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risa Oktavia
Jabatan : CUSTOMER RELATION COORDINATOR

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Nisma Fauziah Siregar
NIM : 11773201761
Jurusan : Akuntansi S1

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di PT Agung Toyota Cabang Imam munandar untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM REWARD, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT AGUNG TOYOTA PEKANBARU"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Pekanbaru, 04 Juli 2024


Risa

UIN SUSKA RIAU