

**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.



Tiara Ariza Putri NST

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN,  
DESENTRALISASI, SISTEM PENGHARGAAN (REWARD),  
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL  
(Studi di PT Sewangi Sejati Luhur)**

**SKRIPSI****OLEH :****TIARA ARIZA PUTRI NST****12070322168**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2024**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

Nama : Tiara ariza putri nst  
 Nim : 12070322168  
 Program Studi : S1 Akuntansi  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Semester : IX (Sembilan)  
 Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DESENTRALISASI, SISTEM PENGHARGAAN (REWARD) ,KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI DI PT SEWANGI SEJATI LUHUR)  
 Tanggal Ujian : 11 September 2024

**DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING**

**Sonia Sischa Eka Putri, M.Ak**  
 NIP. 19940917 201903 2 024

**MENGETAHUI**

**DEKAN**



**Dr. H. Wahyarni, SE, MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI  
S1 AKUNTANSI**

**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 : Tiara ariza putri nst  
 NIM : 12070322168  
 Jurusan : S1 Akuntansi  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DESENTRALISASI, SISTEM PENGHARGAAN (REWARD), KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI DI PT SEWANGI SEJATI LUHUR)  
 Tanggal Ujian : 11 September 2024

**Tím**

**Penguji**

**Ketua**

**Dr. Hj. Julina, SE, M. Si.**  
 NIP. 19730722 199903 2 001

**Penguji 1**

**Alchudri, SE, MM, CPA, Ak**  
 NIP. 19721125 200710 1 002

**Penguji 2**

**Hidayati Nasrah, SE, M.ACC. AK**  
 NIP. 19841229 201101 2 010

**Sekretaris**

**Zikri Aidilla Syarli, SE, M.Ak**  
 NIK. 19940523 202203 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.



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

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tiara Ariza Putri NST  
 NIM : 12070322168  
 Tempat/Tgl. Lahir : Sukaramai, 26 April 2002  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Akutansi

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Sistem Informasi Akutansi manajemen, Desentralisasi, Sistem Penghargaan (reward), dan Ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial di Pt Sawangi sejati luhur.

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, 11... September 2021  
 Yang membuat pernyataan



Tiara Ariza Putri NST  
 NIM : 12070322168

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

Sultan Syarif Kasim Riau



## ABSTRAK

### **PENGARUH SYSTEM INFORMASI AKUTANSI MANAJEMEN, DESENTRALISASI, SYSTEM PENGHARGAAN ( REWARD ), KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIA (Studi di PT. Sewangi Sejati Luhur)**

Oleh

**Tiara Ariza Putri NST  
NIM: 12070322168**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, Desentralisasi, Sistem penghargaan ( Reward ) dan Ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada Pt.Sewangi Sejati Luhur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling sehingga sampel penelitian ini berjumlah 38 responden. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner. Metode analisis data dilakukan dengan SPSS versi 26 . Hasil uji parsial variabel pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, Desentralisasi , Sistem penghargaan ( Reward ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja manajerial. Sedangkan variabel Ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Secara simultan keempat variable bebas sistem informasi akuntansi manajemen, Desentralisasi , Sistem penghargaan ( Reward ) dan Ketidakpastian lingkungan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas berkontribusi terhadap variabel terikat sebanyak 48,4%. sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini

**Kata kunci :** *Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Desentralisasi, Sistem Penghargaan (Reward), Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial*

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.

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS, DECENTRALIZATION, REWARD SYSTEMS ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY ON MANAGERIAL PERFORMANCE AT PT. SEWANGI SEJATI LUHUR***

By:

***Tiara Ariza putri NST***

***NIM: 12070322168***

*This research aims to determine the influence of management accounting information systems, decentralization, reward systems and environmental uncertainty on managerial performance at Pt.Sewangi Sejati Luhur. This type of research is quantitative, this research took samples using a purposive sampling technique so that the sample for this research consisted of 38 respondents. This research data collection method uses a questionnaire. The data analysis method was carried out using SPSS version 26. Partial test results of variables on the influence of management accounting information systems, decentralization, reward systems have a significant effect on managerial performance. Meanwhile, the environmental uncertainty variable has no significant effect on Managerial Performance. Simultaneously the four independent variables of the management accounting information system, Decentralization, Reward System and Environmental Uncertainty together influence managerial performance. The results of the determination test show that the influence of the independent variable contributes to the dependent variable by 48.4%. while the remaining 51.6% is influenced by other factors not included in this regression model*

**Keywords:** *Management Accounting Information System, Decentralization, Reward System And Environmental Uncertainty On Managerial Performance*



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Alhamdulillah Segala puji dan syukur hanya milik Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan. Penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "**sistem informasi akuntansi manajemen, Desentralisasi, Sistem penghargaan (Reward) dan Ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial**" ini dengan baik. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan namun berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dengan penuh rasa terima kasih terutama keluarga tercinta yaitu ayah dan ibu yang dengan sabar membantu dan memberi motivasi serta doanya kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini mudah-mudahan segala harapan ayah dan ibu terhadap penulis dapat tercapai dengan baik. Demikian pula penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag Rektor UIN Suska Riau, beserta jajarannya
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarin, SE, MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial beserta jajarannya.
3. Ibu Faiza Muklis SE, M.Si, Ak selaku ketua jurusan akuntansi.
4. Ibu Harkaneri, SE, M.SA, Ak, CA selaku sekretaris jurusan akuntansi. Serta parastaf jurusan akuntansi.



#### 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. Soni siska eka putri M.AK selaku dosen pembimbing serta penasehat akademik (PA) yang telah membimbing dan memberi arahan baik dalam penulisan proposal maupun dalam perkuliahan.
6. Seluruh dosen UIN Suska Riau yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis. Semua ilmu yang telah diberikan sangat berharga dan berarti untuk kesuksesan penulis dimasa depan.
7. Kedua orangtua tercinta yaitu MARZUKI dan Ibunda HABIBAH tersayang yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, dukungan dan do" a yang tidak pernah putus-putusnya kepada penulis.
8. Kepada saudara-saudara kandung penulis yang tersayang yaitu Reza aditia arafli nst yang memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi
9. Kepada teman seperjuangan penulis dari awal sampai akhir yaitu Mutiara saputi, suja affifah, hijrah putri yang selalu memberi bantuan dan pengarahan, dan kerja sama dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada ZAKI YUSRI HARSAFDI penulis mengucapkan terimakasih telah memberikan semangat, menemani, meluangkan waktu, mendengar semua keluhan penulis selama dari awal sampai akhir mengerjakan skripsi.

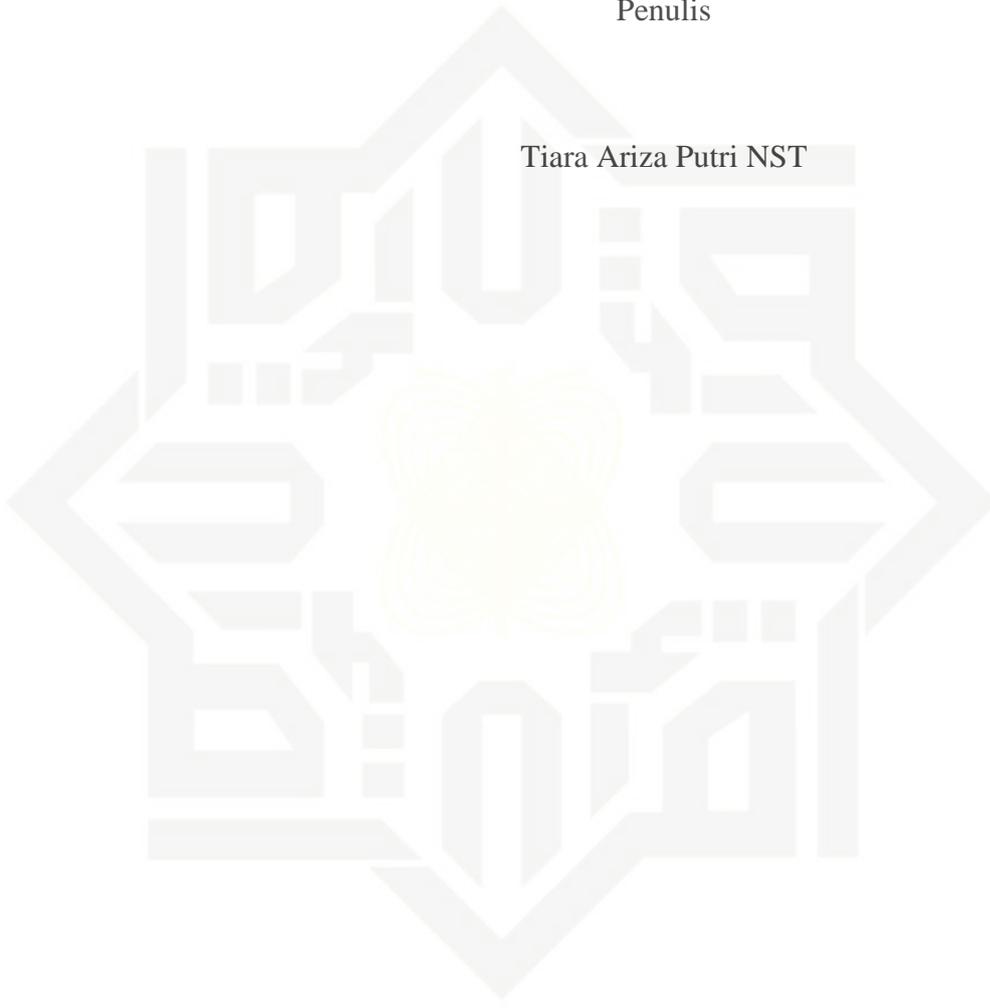
Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Aamiin yaa Rabbal „Alamiin. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa

kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Aamiin yaa Rabbal‘Alamiin.

Pekanbaru, Oktober 2024

Penulis

Tiara Ariza Putri NST



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.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sisteimatika Peinulisan.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 Teori kontijensi.....	13
2.2 Kinerja manajerial .....	15
2.2.1 Pengertian kinerja manajerial.....	15
2.2.2 Tingkatan Manajerial.....	16
2.2.3 Indikator kinerja manajerial .....	17
2.3 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	19
2.3.1 Pengertian system informasi akuntansi manajemen .....	19
2.3.2 Indikator sistem informasi akuntansi manajemen meliputi:.....	22
2.3.3 Karakteristik Sistem informasi Akuntansi Manajemen .....	23
2.4 Desentralisasi.....	25
2.4.1 Pengertian Desentralisasi.....	25
2.4.2 Indicator desentralisasi .....	26
2.4.3 Pusat Pertanggungjawaban .....	26

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.

2.5 Sistem Penghargaan (Reward) .....	28
2.5.1 Pengertian system penghargaan ( Rewad ).....	28
2.5.2 Indikator system penghargaan .....	29
2.5.3 Penggolongan Penghargaan.....	31
2.5.4 Manfaat Sistem Penghargaan .....	31
2.5.5 Sistem Kompensasi.....	31
2.6 Ketidakpastian lingkungan .....	33
2.6.1 Indikator Ketidakpastian Lingkungan .....	33
2.6.2 Pengertian ketidakpastian lingkungan .....	35
2.7 Pandangan Islam.....	37
2.8 Penelitian terdahulu .....	39
2.9 Kerangka Pemikiran .....	43
2.10 Pengembangan Hipotesis.....	44
2.10.1 Pengaruh Sistem informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial .....	44
2.10.2 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial .....	45
2.10.3 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial .....	46
2.10.4 Pengaruh Ketidakpastian lingkungan terhadap Kinerja manajerial .....	47
2.10.5 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Desentralisasi, Sistem Penghargaan (Reward), dan Ketidakpastian lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial .....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	50
3.2 Jenis Penelitian .....	50
3.3 populasi dan Sampel.....	51
3.4 Jenis Data dan Sumber Data .....	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	53



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 Definisi Operasional Variabel .....	53
3.7 Teknik Analisis Data .....	58
3.7.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	58
3.7.2 Uji Kualitas Data .....	58
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	59
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
3.7.5 Uji Hipotesis .....	62
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>65</b>
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	65
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh.....	65
4.1.2 Visi Misi PT. Sewangi Sejati Luhur .....	66
4.1.3 Struktur PT.Sewangi sejati luhur.....	68
4.1.4 Uraian Tugas.....	68
4.2 Gambaran Umum Responden.....	72
4.3 Karakteristik Responden.....	73
4.3.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.3.2 Deskripsi Berdasarkan Usia .....	73
4.3.3 Deskripsi Berdasarkan lama Kerja.....	74
4.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	74
4.5 Uji Kualitas Data .....	76
4.5.1 Uji Validitas .....	76
4.5.2 Uji Reliabilitas .....	78
4.6 Uji Asumsi Klasik .....	79
4.6.1 Uji Normalitas .....	79
4.6.2 Uji Multikolinieritas.....	81
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	82
4.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4.8 Pengujian Hepotesis .....	86
4.8.1 Uji Persial (Uji T).....	86
4.8.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	90

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.

4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	91
4.9 Pembahasan .....	92
4.9.1 Hipotesis Pertama.....	92
4.9.2. Hipotesis Kedua .....	94
4.9.3 Hipotesis Ketiga.....	96
4.9.4 Hipotesis Keempat .....	97
4.9.5 Hipotesis Kelima.....	98
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>101</b>
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>107</b>



**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 TABEL**

Tabel 1. 1 Data target dan realisasi .....	7
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	39
Tabel 3. 1 Sampel Pnelitian .....	51
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	53
Tabel 3. 3 Devinisi oprasional .....	57
Tabel 4. 1 Tingkat Pengumpulan Kuesioner.....	72
Tabel 4. 2 Tingkat Pengumpulan Kuesioner.....	73
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	73
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	74
Tabel 4. 5 Analisis Statistik Deskriptif .....	75
Tabel 4. 6 Uji Validitas .....	77
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas .....	78
Tabel 4. 8 Uji Normalitas.....	80
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	82
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas.....	83
Tabel 4. 11 Hasil perhitungan Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji Statistik t).....	87
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (F).....	90
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur organisasi.....	68
Gambar 4. 2 Grafik Hasil Uji Normalitas .....	81
Gambar 4. 3 Hasil Uji scatterplot acak .....	84



- 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

Di era globalisasi, perkembangan bisnis dan persaingan antar perusahaan makin kuat, hal ini berdampak pada pelanggan, persaingan dan perubahan. Persaingan dalam dunia usaha menjadi inti keberhasilan dan kebangkrutan perusahaan. Sebagai negara agraris, Indonesia memiliki keunggulan komparatif didukung SDA pengembangan sektor perkebunan.

Sektor tanaman ialah sektor penting di perekonomian Indonesia karena perannya sebagai sumber pangan dan pertumbuhan ekonomi yang penting, terutama dalam pembentukan nilai tukar yang menciptakan nilai ekspor negara. Tercatat produksi (CPO) pada Januari 2023 totalnya 3.892 ribu ton dan (PKO) totalnya 370 ribu ton relatif sama produksi CPO Januari 2022 totalnya 3.863 ribu ton dan PKO totalnya 365 ribu ton. (Gapki, 2023), hal ini membuat industri kelapa sawit memiliki persaingan yang tinggi dan produk kelapa sawit menjadi komoditas yang sangat di butukan di pasar global, perusahaan harus biasa beradaptasi dengan cepat untuk bisa bersaing di pasar yang terus berubah ubah.

Hal ini membuat para manajer sebagai wirausahawan makin berupaya untuk menambah kinerjanya agar bisa saingan sama para pelaku usaha lainnya supaya usahanya menggapai tujuan yang diharapkan (Kontesa & Siahaan, 2021). Artinya supaya perusahaan berhasil bersaing juga bisa bersaing baik saat ini maupun di masa yang akan datang di situasi kompetis ketat. Keunggulan kompetitif



dihasilkan perusahaan untuk mencapai, yaitu kinerja maksimal. ( mulyani & dragon, 2019).

Kinerja manajerial ialah cara memutuskan apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau belum (Badollahi et al., 2022). Mulyadi (2014:28) efisiensi ialah suatu pencapaian bisa dicapai perusahaan di jangka waktu tertentu untuk pelaksanaan program aktivitas menurut pedoman pelaksanaan maksud, tujuan, visi dan misi perusahaan dituangkan di rencana strategis perusahaan. . Pencapaian yang relevan adalah efisiensi operasional perusahaan baik dari aspek manajemen atau keuangan..

Kinerja manajerial Maksimal dicapai dengan bantuan sistem pengendalian manajemen memotivasi semua insan perusahaan dalam mewujudkan tujuan Perusahaan (Andina dan Harimurti,2018). Manajemen merupakan faktor penentu hal keunggulan kompetitif. Pemimpin bisa menciptakan visi dan strategi langkah konkrit supaya dilaksanakan secara efektif (Effendi et al, 2022) Mencapai tujuan dan sasaran perusahaan diputuskan, keahlian dan keterampilan manajer saja tidak cukup memadai, diperlukan pengetahuan manajemen dan pengambilan keputusan bisnis yang baik (Abubakar et al., 2019) .Berdasarkan (Aminov et al.2019) membuat keputusan bisnis yang tepat merupakan pekerjaan manajer yang paling krusial dan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Selain itu, pengambilan keputusan bisnis yang berkualitas, cepat, dan tepat dapat menjadi sebuah kombinasi untuk memenangkan persaingan.

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas seorang manajer (Hasen mowen, 2020). Sistem informasi akuntansi

#### 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 memberikan informasi tepat kepada orang tepat. Sistem informasi akuntansi manajemen dijalankan lewat proses berkesinambungan tanpa henti. Tahap awal dimulai dari input data, pengolahan data, dan terakhir pembuatan report. Manajer mengambil keputusan menurut informasi tertuang di report (Hasnanto & Gunawan, 2020).

Informasi akuntansi manajemen yang berguna untuk pengambilan keputusan menurut persepsi manajemen diklasifikasikan menjadi empat karakteristik, ialah ruang lingkup, ketepatan waktu, agregasi, dan integrasi (Kesumawati et al, 2019). Sebagai produk sistem akuntansi manajemen, pengetahuan manajemen berperan untuk mengantisipasi konsekuensi dari berbagai alternatif tindakan bisa diterapkan berbagai fungsi misalnya perencanaan, pemantauan, dan pengambilan keputusan. (Jusriadi & Ario 2020).

( Ajeng, dan Titiek (Rumapea, 2018: 64) Karakteristik sistem informasi tersedia organisasi efektif jika mendukung keperluan pengguna informasi untuk pengambilan keputusan. Karakteristik informasi yang berguna membantu manajer mengambil keputusan, diklasifikasikan dalam empat karakteristik, ialah cakupan, ketepatan waktu, agregasi, dan integrasi. Informasi diterima pengawas harus diseleksi menurut karakteristik berkontribusi terhadap pencapaian hasil manajemen (Manossoh et al., 2022)

Dimana pada penelitian Rumapea, dkk (2018), Wijaya (2021) dan penelitian Badewin & Nurdin (2021), Rumapea et al., (2018), Elisabet et al. (2023), mengemukakan bahwasanya system informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, namun pada penelitian di lakukan

#### 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.



Samekto (2019), Dwirandra (2021), Wardi (2018) mendapati bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Untuk mendukung kinerja manajerial di butuhkan desentralisasi, Menurut (Merna, 2020) desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer, dengan desentralisasi manajer juga membutuhkan informasi sistem akuntansi manajemen yang luas yang dapat di andalkan karena kesesuaian informasi dengan kebutuhan pembuatan keputusan akan mendukung keputusan kualitas yang diambil yang pada akhirnya meningkatkan kinerja manajerialnya.

Desentralisasi sangat diperlukan dengan adanya kondisi administratif yang semakin kompleks di dalam suatu perusahaan maupun organisasi, begitu juga dengan tugas dan tanggung jawab sehingga perlu pendistribusian otoritas kepada manajemen yang lebih rendah. Beban yang di tanggung oleh manajemen tingkat lebih tinggi akan semakin lebih ringan jika pendelegasian wewenang diserahkan kepada manajemen yang lebih rendah. Dan desentralisasi juga sangat diperlukan sebagai respon terhadap lingkungan yang tidak dapat diramalkan. Menunjukkan bahwa tingkat desentralisasi yang tinggi merupakan bentuk yang tepat untuk menghadapi ketidakpastian sehingga menunjang pencapaian kinerja manajerial yang lebih baik.(Junaidi, 2019). Pengaruh tersebut terjadi karena dengan adanya desentralisasi penetapan kebijakan dilakukan oleh manajer lebih memahami kondisi unit yang dipimpinnya sehingga kualitas kebijakan diharapkan akan menjadi lebih baik Penelitian sebelumnya oleh Senduk et al., (2017), Seber

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.



et al., (2019) Hidayati & Dianawati, (2017) menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan Lempas et al., (2014) dan Badewin & Nurdin, (2020) menunjukkan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Sistem penghargaan berbasis kinerja mendorong pegawai mengubah kecenderungannya dari mewujudkan kepentingan sendiri menjadi semangat mewujudkan kepentingan organisasi (Mutiara,2018). Sistem penghargaan memberikan rasa bangga kepada manajer dan karyawan ketika manajer berhasil mendapatkannya sehingga mereka merasa lebih dihargai atas pekerjaannya.

Dengan diterapkannya system penghargaan (reward) yaitu imbalan intrinsic maka makin meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang jika mereka diberi imbalan fisik dan non fisik sesuai atas hasil kerjanya. Sehingga manajer dan karyawan lebih aktif bekerja. Penelitian tentang sistem penghargaan (reward) yang di lakukan Kurniawan, et al. (2018), Penelitian Adam dan Seprini (2020), Afriantoni (2019) menyatakan system pengharhaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial namun sebaliknya penelitian di lakukan penelitian Fahrurazi (2020) menghasilkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

Selain dalam membantu kinerja manajerial, manajer harus mempertimbangkan tentang ketidakpastian lingkungan. Ketidakpastian lingkungan adalah persepsi manajemen terhadap faktor eksternal organisasi.( Chenhall, dan Morris 2016:40), ketidakpastian lingkungan ialah faktor kontingensi penting karena ketidakpastian lingkungan dapat mempersulit proses perencanaan dan pengendalian.

#### 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

Meningkatnya ketidakpastian lingkungan dapat menjadi permasalahan bagi organisasi itu sendiri baik dalam kegiatan manajemen maupun dalam perencanaan, pengawasan, pengambilan keputusan atau penggunaan informasi akuntansi manajemen. Mengenai ketidakpastian lingkungan hidup telah dibuktikan Dahlan (2018), Febrianti dan Fitri (2019), yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara ketidakpastian lingkungan dan pengelolaannya. Hasil penelitian Kristanto dan Setiawan (2018), serta Azzumar dan Zuraida (2018) menunjukkan tidak terdapat pengaruh antar ketidakpastian lingkungan dan kinerja manajerial.

PT. Sewangi Sejati Luhur merupakan perusahaan bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit sejak 27, februari .1989, yang badan hukumnya adalah perusahaan saham gabungan. Industrinya terdiri dari dua, perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS). Pada bisnis intinya, perusahaan mengolah tandan buah segar (TBS) minyak sawit mentah menjadi CPO (*Crude Palm Oil*). Alamat kantor PT. Sewangi Sejati Luhur berkantor pusat di Jl. Pergi. Juanda no. 37 Medan dan kantornya berlokasi di Jl. Blok Komplek Alun-Alun Kota Sudirman No. 12-15, Pekanbaru. PT. Luhur Sewangi Sejati Luhur adalah 8.579 hektar dan terdiri dari 12 kelurahan. Kawasan NKT Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sewang Sejati Luhur luasnya +/- 31 ha.

Setelah peneliti melakukan survei/riset di PT. Sewangi Sejati Luhur yang bergerak di Perkebunan kelapa sawit, ditemukan sebuah permasalahan. Dimana diketahui kinerja manajerial di PT. Sewangi Sejati Luhur untuk mengurangi Total

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.



produksi kelapa sawit yang sesuai dengan RKAP 3 tahun terakhir, terlihat ditabel

### 1.1.

**Tabel 1. 1**  
**Data Target dan Realisasi Produksi Kebun Sukaramai**  
**Periode 2019 – 2023 Dalam satuan ton**

No	Tahun	Divisi I		Divisi II		Divisi III		Divisi IV	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	2019	15.379.500	15.563.500	13.292.395	16.387.540	12.266.000	13.762.620	12.480.880	13.486.170
2	2020	15.379.500	14.170.180	13.292.395	13.079.260	12.266.000	12.254.090	14.480.880	14.008.030
3	2021	15.098.855	14.956.720	13.292.395	12.734.140	11.939.990	12.349.140	13.205.760	13.374.310
4	2022	13.672.875	13.435.380	12.919.705	13.947.430	12.981.770	11.562.410	12.379.520	12.158.460
5	2023	15.098.855	14.956.720	13.292.395	12.734.140	12.939.990	10.349.140	12.205.760	11.374.310

Sumber: Pt.sewangi sejati luhur

Menurut Tabel 1.1 bisa di lihat bahwa Realisasi (TBS) PT. Sewangi sejati luhur dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan , bisa dilihat pada tahun 2020 hampir semua divisi mengalami penurunan salah satunya yakni divisi 1 Realisasi pengolahan TBS 13,170,180 ton Sedangkan targetnya pengelolaan TBS 15,379,500 ton, dimana realisasi lebih kecil dibandingkan RKAP tahun 2020 selisih -1,13%.

Begitu juga dengan tahun 2021, dimana ada beberapa divisi yang namun ada beberapa divisi yang mengalami penurunan salah satunya yakni divisi 2 Target pengolahan TBS 13,292,395 ton Sedangkan Realisasi pengelolaan TBS 12,734,140 ton, dimana lebih kecil di bandingkan realisasi dengan RKAP tahun 2021 .

Pada tahun 2023 juga mengalami penurunan Dimana target div 1 sebesar 15.098.855 ton Sedangkan Realisasi pengelolaan TBS 14.956.720 ton, dimana lebih kecil di bandingkan realisasi dengan RKAP tahun 2023, hal ini di sebabkan



karena keterlambatan replanting yang seharusnya telah di laksanakan, sehingga produktifitasnya menurun.

Setalah peneliti turun langsung ke lapangan peneliti mewawancarai pekerja yang bekerja PT. Sewangi Sejati Luhur menurut pemaparannya , penurunan tersebut di karenakan adanya system yang di buat oleh manajer dimana system tersebut berupa pembatasan kerja, dan pengurangan jam-jam oprasional , selain itu penyebab turunya poroduksi juga di akibatkan adanya mogok kerja yang di lakukan karyawan di karenakan penundaan pembayaran bonus hal ini menyebabkan terbengkalainya pemanenan buah ( proses produksi ) , selain itu lemahnya keamanan juga mengakibatkan berkurangnya hasil produksi. Penurunan yang terjadi secara signifikan sehingga keadaan ini menunjukan ketidakmampuan perusahaan mencapai target.

Perbedaan realisasi dengan RKAP bisa mengindikasikan terjadi kinerja melemah, karena beberapa hasil produksi tidak berjalan menurut peruntukannya sehingga menyebabkan penurunan realisasi anggaran dibandingkan RKAP diputuskan, dan pihak yang memimpin akan didasarkan pada RKAP. persoalan muncul. mampu mengambil keputusan tepat berdasarkan informasi diterima dan dinilai kembali supaya aktivitas seperti ini tidak terulang kembali secara berkala..

Penelitian mengarah ke penelitian Feranza (2023). Adapun perbedaan penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu mengganti salah satu variabel independen TQM menjadi sistem informasi akuntansi manajemen dan system pengukuran kinerja menjadi variable desentralisasi, dimana secara teori SIAM ialah mekanisme pengendalian organisasi memberikan informasi aktivitas

#### 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 untuk pengambilan keputusan yang optimal dan sarana untuk meningkatkan efisiensi. (Melasari, 2018) alat ini diharapkan dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan kinerja yang diharapkan. Dan berbeda jauh dengan TQM merupakan sistem manajemen mengedepankan kualitas sebagai strategi bisnis yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Dengan demikian, dalam penelitian ini variabel yang lebih penting dalam mengukur efisiensi manajemen adalah sistem akuntansi manajemen. Deliani dkk. (2021) menjelaskan bahwa sistem akuntansi manajemen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil manajemen. Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk mengambil judul: **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DESENTRALISASI, SISTEM PENGHARGAAN (REWARD) DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI DI PT SEWANGI SEJATI LUHUR )**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah system informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Pt Sewangi Sejati Luhur?
2. Apakah Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada pt sewangi sejati luhur?
3. Apakah sistem penghargaan (Reward) berpengaruh terhadap kinerja manajerial ada pt sewangi sejati luhur?

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

4. Apakah ketidak pastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada pt sewangi sejati luhur?
5. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen, Desentralisasi, penghargaan (reward), dan sistem ketidak pastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT sewangi sejati luhur?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem akuntansi manajemen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial pada PT sewangi sejati luhur
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT sewangi sejati luhur
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem penghargaan (reward) berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT sewangi sejati luhur
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT sewangi sejati luhur
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem akuntansi manajemen, Desentralisasi, penghargaan (reward), dan system pengendalian intern terhadap kinerja manajerial pada PT sewangi sejati luhur.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

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. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk pengfambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan, dan menyediakan bukti empiris tentang sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, penghargaan (reward), dan system pengendalian intern terhadap kinerja manajerial.
2. Bagi peneliti, penelitian dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat oleh peneliti selama dibangku perkuliahan dan mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai akuntansi pada umumnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya disamping sebagai sarana untuk menambah wawasan.

### 1.5 Sisteimatika Peinulisan

Sisteimatika Peinulisan yang meimpeiroleih gambar seicara umum untuk bagian-bagian yang meimbahas di peineilitian ini, dimana peinulisan meimbeirikan seicara singkat dari masing bab deingan sisteimatika seibagai beirikut ini:

#### **BAB I PEINDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulsan.

#### **BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menggali pembahasan komprehensif mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Lebih lanjut mencakup



### BAB III

landasan teori, penelitian sebelumnya, kerangka teori, dan hipotesis penelitian.

#### MEITODEI PEINULISAN

Bab ini menjelaskan latar penelitian, menguraikan berbagai jenis dan asal data. Hal ini memberikan kejelasan tentang definisi operasional, dimensi variabel, dan metodologi yang digunakan untuk pengumpulan data. Selanjutnya, bab ini mencakup pembahasan rinci tentang analisis teknis yang diterapkan dalam penelitian ini.

### BAB IV

#### HASIL PEINEILITIAN DAN PEIMBAHASAN

Bab ini yang menguraikan mengenai hasil analisis data, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis secara statistik dan pembahasannya.

### BAB V

#### PEINUTUP

Bab ini yang menguraikan kesimpulan hasil analisis data dan pembahas atau beberapa keterbatasan dalam penelitian. kemudian yang berisi saran dengan diberikan penulis atas permasalahan yang berkaitan mengenai penelitian sejenis dimasa yang akan datang dan referesnsi untuk penelitian selanjutnya.



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

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori kontijensi

Awal mula dikenalkan oleh Lawrence dan Lorsch (1967) lalu digunakan oleh Kazt dan Rosenzweig (1973) yang menyatakan bahwa tidak ada cara terbaik dalam mencapai kesesuaian antara faktor organisasi dan lingkungan untuk memperoleh prestasi yang baik bagi suatu organisasi. Teori kontingensi merupakan teori kesesuaian di mana pimpinan harus menyesuaikan dengan tepat kondisional perusahaan di mana dia bekerja (Semekto, 2021)

Pada tahap ini teori kontigensi bukanlah semata-mata sebuah teori namun lebih sebagai alat untuk memfasilitasi kita untuk memahami situasi dari suatu kejadian dan memberi alternatif kepada organisasi atau individu untuk merespon situasi tersebut. Teori ini penting sebagai media untuk menerangkan perbedaan dalam struktur organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Bisnis et al., 2024)

Dalam penelitian ini, hubungan antara teori kontijensi dengan kinerja manajerial yaitu teori kontijensi menjelaskan tentang cara kepemimpinan melakukan tugasnya, dilihat dari sisi orientasi pemimpin, struktur tugas dan posisi power. Dari pembagian tugas yang dijelaskan oleh teori kontijensi tersebut sangat erat hubungannya dengan kinerja manajerial. Teori kontingensi menyatakan bahwa



kelompok manajemen dapat bergerak dengan efisien serta mudah jika atasan kelompok dapat mengendalikan serta mengatasi kondisi yang (Gusti 2023)

Menurut teori kontingensi semua variable dari suatu organisasi harus saling sesuai. Menurut Febrianti & Fitiri (2019) Pandangan dari organisasi dan manajerial menyatakan bahwa organisasi merupakan sistem yang terdiri atas subsistem-subsistem antara organisasi dengan lingkungan dan menegaskan bentuk-bentuk variabel, menempatkan bermacam sifat organisasi dan berusaha untuk memahami bagaimana suatu organisasi beroperasi dalam berbagai kondisi maupun dalam kondisi khusus. Sehingga pada akhirnya dapat diarahkan untuk mencapai rancangan-rancangan organisasi yang diharapkan dan tanggapan manajemen yang tepat pada kondisi khusus. Teori kontingensi diaplikasikan pada sistem akuntansi manajemen untuk menguji kriteria system akuntansi manajemen dan mengkaji apakah sistem akuntansi manajemen (broad scape, timeliness, integration dan agregation) dengan informasi yang kompleks menyebabkan peningkatan kinerja manajerial dalam organisasi (Lestari et al., 2023)

Dengan kata lain teori kontingensi digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen (Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Desentralisasi, penghargaan ( reward ) ,dan ketidakpastian lingkungan ) terhadap variable dependen (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.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

## 2.2 Kinerja manajerial

### 2.2.1 Pengertian kinerja manajerial

Kinerja diperkirakan sejauh kemajuan umum dalam melakukan usaha baik dalam kualitas dan jumlah selama jangka waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat pencapai pelaksanaan dan hasil dari tugas tertentu (Ramadhani & Kamilah, 2021).

Kinerja adalah konsekuensi pekerjaan selama periode kerja tertentu sebagai pedoman kerja, kepuasan target atau tujuan dan standar yang ditetapkan sebelumnya (Andayani&Malik, 2020).

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. Menurut Lubis (2017:139) kinerja manajerial dapat dijelaskan sebagai serangkaian tindakan atau pekerjaan yang mencakup semua aktivitas utama yang dilakukan oleh seorang kepala bidang dalam suatu instansi atau organisasi. Tindakan ini berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dan bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan 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

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.



standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja (Rosnaena, 2015;17)

Kinerja manajerial menjadi sangat penting karena kinerja Perusahaan akan meningkat secara menyeluruh seiring dengan apabila kinerja manajerial meningkat. (Febrianti, & Fitri, 2020), Kinerja manajerial juga dapat menjadi faktor yang membuat keefektifan perusahaan meningkat. Situasi dan lingkungan yang terus berubah membuat pihak manajemen juga dituntut untuk mengikuti perubahan, jika tidak mengikuti perubahan tersebut maka tujuan perusahaan tidak tercapai dan keputusan yang diambil tidak akan sesuai. (Dewantari, 2022), Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya Perusahaan untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana strategik yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. (Syahkuan, 2022)

### 2.2.2 Tingkatan Manajerial

Menurut T. Hani Handoko (2019) Tingkatan manajerial dalam organisasi ada tiga golongan yang berbeda yaitu:

- a. Manajer lini pertama.

Tingkatan yang paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin mengawasi tenaga-tenaga operasional. Manajer ini sering disebut dengan kepala atau pimpinan (leader), mandor (foreman) dan penyedia (supervisor).

1. Manajer menengah

Manajer menengah membawahi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan karyawan operasional. Sebutan lain bagi manajer menengah adalah manajer departemen kepala pengawas dan sebagainya.



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. Manajer puncak

Klasifikasi manajer ini terdiri dari sekelompok kecil eksekutif. Manajer puncak bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen organisasi. Yang termasuk dalam manajer puncak adalah direktur, presiden, kepala devisi, wakil presiden, senior dan sebagainya.

### 2.2.3 Indikator kinerja manajerial

Kinerja manajerial adalah pencapaian individu yang merupakan bagian dari sebuah organisasi dalam aktivitas manajerial. Ini diukur dengan menggunakan indikator yang telah dijelaskan oleh (Meirina & Aziora, 2020):

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses menetapkan kebijakan dan merencanakan serangkaian kegiatan yang akan diambil dengan mempertimbangkan kondisi saat ini dan masa depan. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman tentang bagaimana melaksanakan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 2. Investigasi

Investigasi adalah aktivitas pengumpulan dan pengolahan informasi sebagai dasar untuk mencatat dan menyusun laporan, sehingga memudahkan pengukuran hasil kerja dan analisis pekerjaan yang dilakukan.



#### 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. Koordinasi,  
Koordinasi,Tindakan menelaraskan berbagai tindakan, termasuk pertukaran informasi dengan individu dalam unit organisasi lain, agar dapat menyesuaikan program yang akan dilaksanakan.
4. Evaluasi  
adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai sejauh mana pegawai telah mengikuti rencana yang telah ditetapkan dan mencatat hasil kerja, sehingga dapat diambil keputusan yang diperlukan berdasarkan hasil penelitian.
5. Pengawasan  
yaitu pengamatan terhadap kinerja yang diamati dan dilaporkan, serta kemampuan untuk memberikan arahan, memimpin, membimbing, menjelaskan peraturan, dan menangani pengaduan terkait pelaksanaan tugas oleh bawahan.
6. Pemilihan Staff,  
yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan pada suatu unit kerja, melakukan seleksi untuk perekrutan pegawai baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unit kerja atau unit organisasi lainnya.
7. Negoisasi,  
yaitu upaya untuk mencapai kesepakatan mengenai pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang dan jasa.



## 8. Perwakilan,

yaitu menyampaikan informasi mengenai visi, misi, dan aktivitas organisasi, berpartisipasi dalam pertemuan kelompok bisnis dan bernegosiasi dengan pihak lain.

### 2.3 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

#### 2.3.1 Pengertian system informasi akuntansi manajemen

Menurut Amalia Yunia Rahmawati,(2020;5) Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan memprosesnya untuk mencapai tujuan khusus manajemen. Tidak ada suatu kriteria formal yang menjelaskan sifat dari input atau proses, bahkan output dari sistem informasi akuntansi manajemen. Kriteria tersebut bersifat fleksibel dan tergantung pada tujuan tertentu yang hendak dicapai manajemen. Sistem informasi akuntansi manajemen dimaksudkan untuk membantu manajemen dalam melaksanakan fungsinya demi efisiensi dalam mengalokasikan sumber daya dalam rangka tujuan perusahaan. Sistem akuntansi manajemen di sini merupakan sistem dan prosedur normal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan atau menyediakan alternatif untuk perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan, dan meningkatkan pemahaman manajer terhadap dunia nyata serta dapat mengidentifikasi aktivitas yang relevan, menurut Zainuddin Iba dalam (Jurjais, Su'un, & Hajering, 2021).

Peran SIAM sangatlah penting dalam pengambilan keputusan pada divisi di perusahaan, karena oleh SIAM dapat diberikan pemahaman lebih baik tentang kinerja divisi dengan menyediakan laporan keuangan atau non-keuangan yang

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 Saifur Kasim Riau



relevan. Dengan ini, manager sangat terbantu dalam menilai sejauh mana divisi mencapai tujuan. Data historis dan proyeksi yang disediakan oleh SIAM juga penting dalam pengambilan keputusan strategis, di mana manajer divisi dapat menggunakan informasi ini untuk merancang strategi jangka Panjang (Haksanggulawan et al., 2023)

Pada tahap pengambilan keputusan, berbagai pilihan tindakan harus dipertimbangkan oleh manajer atau pimpinan perusahaan, dan opsi terbaik dipilih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi yang sesuai diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, informasi akuntansi dibutuhkan oleh manajemen di berbagai tingkat organisasi untuk merencanakan kegiatan perusahaan di masa yang akan datang. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sangat berharga bagi manajemen terutama saat menganalisis dampak dari setiap alternatif tindakan yang dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga memungkinkan mereka memilih alternatif terbaik di antara pilihan yang dipertimbangkan.

Satu tipe akuntansi yaitu akuntansi manajemen merupakan suatu system pengolahan informasi keuangan yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan bagi kepentingan pemakai internal organisasi. Akuntansi manajemen merupakan salah satu tipe akuntansi diantara dua tipe akuntansi yaitu akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen (Mulyadi dalam Aida, 2017).

Sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, dimana sistem akuntansi manajemen merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang

#### 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  
 Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan (Melasari,2018: 2). Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan cerminan dari fungsi perencanaan manajemen yaitu memberikan informasi untuk pengambilan keputusan, memotivasi perilaku manajer dan sebagai alat meningkatkan efisiensi. Informasi akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang berguna untuk membantu para pekerja, manajer dan eksekutif dalam membuat keputusan yang lebih baik

Secara umum, penggunaan sistem akuntansi manajemen terbatas hanya pada informasi keuangan internal yang berorientasi historis. Namun, saat ini meningkatnya peran sistem akuntansi manajemen untuk membantu peran manajer dalam perencanaan, pengarahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan telah mengakibatkan perubahan pada sistem akuntansi manajemen. Saat ini dalam perkembangannya pada sistem akuntansi manajemen terdapat perubahan dengan memasukan data eksternal dan non keuangan ke dalam informasi yang berorientasi masa depan. Kriteria tersebut fleksibel dan berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai manajemen. Kurniati ( 2015: 2) Sistem informasi akuntansi manajemen tidak terikat oleh kriteria formal apapun, fleksibel dan berdasarkan pada tujuan manajemen. Adapun tiga tujuan umum system informasi akuntansi manajemen, yaitu:

1. Menyediakan informasi, yaitu: perhitungan biaya jasa, produk, atau obyek lainnya yang ditentukan oleh manajemen;
2. Menyediakan informasi untuk perencanaan. Pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan;

#### 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.

3. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Ketiga tujuan ini menunjukkan bahwa manajer dan para pemakai informasi perlu untuk memiliki akses untuk memperoleh informasi dan cara menggunakannya. Informasi akuntansi manajemen digunakan dalam semua tahap manajemen dan kebutuhan akan informasi ini tidak terbatas hanya pada perusahaan manufaktur, tetapi juga Perusahaan perdagangan, jasa dan nirlaba

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Menurut Hansen dan Mowen (2015:4) sistem informasi akuntansi manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut: Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen. Jika sistem informasi akuntansi manajemen dihubungkan dengan alternatif yang akan dipilih, maka akan di hasilkan konsep informasi akuntansi diferensial, yang dibutuhkan oleh manajemen untuk tujuan pengambilan keputusan pemilihan beberapa alternatif. Sistem informasi akuntansi manajemen akan menghasilkan informasi akuntansi manajemen, yang akan dimanfaatkan oleh pengelola untuk kepentingan pengambilan keputusan sehubungan dengan pelaksanaan tugas mereka.

#### 2.3.2 indikator sistem informasi akuntansi manajemen meliputi:

menurut (Suprانتiningrum & Lukas, 2021) Beberapa elemen system pengukuran kinerja yaitu:

1. Broadscope mengacu tiga dimensi utama, yakni fokus, kuantifikasi, dan waktu. Dimensi pusat menggabungkan data yang bersumber dari dalam dan asosiasi luar, aspek pengukuran menggabungkan informasi yang



#### 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.

berhubungan dengan aspek finansial serta non-finansial, serta dimensi waktu mencakup estimasi kejadian yang akan terjadi.

2. Timeliness terdiri atas dua sub-dimensi: mengumumkan kecepatan serta merinci perulangan. Recurrence rate dihubungkan dengan time cut off point dan ketersediaan data, sedangkan recurrence detailing dihubungkan dengan seberapa sering supervisor mendapatkan data.
3. Agregasi ialah aspek yang menggabungkan data garis besar dalam pandangan rentang periode serta jenis pilihan.
4. Integration ialah dimensi yang menunjukkan berhubungan serta kompleksitas antar divisi di dalam organisasi. Informasi ini mencerminkan keselarasan antara bagian atau sub unit satu sama lain dalam instansi.

### 2.3.3 Karakteristik Sistem informasi Akuntansi Manajemen

Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub-sub organisasi. Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh keputusan pada operasi seluruh subunit organisasi. Menurut persepsi manajer informasi yang paling bermanfaat adalah informasi yang memiliki karakteristik berdasarkan penelitian Chenhall dan Morris (1986) yaitu broadscope, timelines, aggregation, dan intergration. Menurut Chenhall sam Morris (1986 dalam Putri, 2020 ) terdapat empat karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen, yaitu sebagai berikut:



## Broadscope (Lingkup Luas)

Informasi sistem akuntansi manajemen yang bersifat broadscope adalah informasi yang memperhatikan focus, kuantifikasi, dan time horizon. Pada dasarnya manajer membutuhkan informasi yang bersifat luas. Oleh sebab itu manajer membutuhkan informasi yang memiliki karakteristik broadscope. Karakteristik ini memiliki tiga sub dimensi antara lain fokus, kuantifikasi dan waktu. Fokus berkaitan dengan informasi yang berasal dari dalam atau luar organisasi (faktor ekonomi, teknologi, dan pasar), kuantifikasi berkaitan dengan informasi keuangan dan non keuangan, dan waktu berkaitan dengan estimasi peristiwa yang akan terjadi di masa datang.

## 2. Timeliness (Tepat Waktu)

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. Informasi yang tepat waktu mampu mempengaruhi kemampuan manajer dalam merespon suatu peristiwa atau permasalahan. Informasi tepat waktu juga akan mendukung manajer menghadapi ketidakpastian lingkungan yang terjadi dalam organisasi .

## 3. Agregation (Agregasi)

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

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.

model keputusan. Informasi menurut fungsi akan menyediakan informasi berkaitan dengan keputusan dari unit-unit bisnis lain. Informasi yang dihasilkan ini dapat mengurangi atau menghemat waktu dalam pengambilan keputusan karena informasi telah dikumpulkan dan disusun menurut fungsi dan jangka waktu yang berbeda-beda.

#### 4. Integration (Integrasi)

Informasi yang mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dan bagian lain. Informasi terintegrasi mencerminkan adanya koordinasi antara segmen subunit satu dan lainnya dalam organisasi. Informasi yang terintegrasi berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan pengambilan keputusan yang beranekaragam. Manfaat informasi yang terintegrasi dirasakan penting pada saat manajer dihadapkan dengan situasi dimana harus mengambil keputusan yang mampu berdampak pada bagian/unit lain

## 2.4 Desentralisasi

### 2.4.1 Pengertian Desentralisasi

Desentralisasi adalah suatu delegasi otoritas atau wewenang suatu pengambilan keputusan yang telah diserahkan kepada jajaran manajemen yang lebih rendah kedalam sebuah organisasi (Badewin & Nurdin, 2021). Menurut Handoko (2017:229) Desentralisasi adalah konsep yang lebih luas dan berhubungan dengan seberapa jauh manajemen puncak mendelegasikan wewenang ke bawah ke divisi-divisi, cabang-cabang atau satuan-satuan organisasi tingkat lebih bawah lainnya.

Desentralisasi memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada bawahan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Akibatnya, mereka membutuhkan

informasi yang lebih banyak. Melalui desentralisasi suatu organisasi mampu menyediakan manajernya dengan tanggung jawab dan pengendalian yang lebih besar terhadap aktivitasnya dan juga akses yang lebih besar terhadap informasi yang dibutuhkan. Tingkat desentralisasi mempengaruhi bagaimana informasi akuntansi manajemen dikumpulkan, diproses, dan dikomunikasikan dalam suatu organisasi. Dengan meningkatnya tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, manajer memerlukan informasi yang lebih banyak dan lebih kompleks dari sebelumnya. Oleh karena itu manajer memerlukan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan, baik informasi akuntansi maupun informasi manajemen. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui sistem akuntansi manajemen. (Ardiany, 2021)

#### 2.4.2 Indikator desentralisasi

menurut Daniel (2015) Indikator desentralisasi adalah :

##### 1. Delegasi

Delegasi (delegation) adalah pembagian penugasan pekerjaan dan kekuasaan pengambilan keputusan terkait kepada manajer-manajer lebih rendah di dalam sebuah organisasi

##### 2. Wewenang

Wewenang (authority) adalah hak untuk mengambil keputusan yang diperlukan untuk menunaikan tugas yang diemban

##### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab (responsibility) adalah kewajiban manajer untuk menerima otoritas pencapaian hasil yang dikehendaki

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.



#### 4. Akuntabilitas

Akuntabilitas (accountability) adalah ukuran seberapa baik pencapaian hasil, dan hal ini dipenuhi melalui laporan kinerja berkala yang memperlihatkan kepada manajer yang mendelegasikan wewenang mengenai apa yang terjadi.

#### 2.4.3 pusat pertanggungjawaban

Pusat pertanggungjawaban merupakan organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukannya (Anthony & Govindarajan 2002). segmen bisnis yang manajemennya bertanggungjawab terhadap pengaturan kegiatan-kegiatan tertentu. Suatu pusat pertanggungjawaban dapat dipandang sebagai suatu sistem yang mengolah masukan menjadi keluaran. Hansen (2002:818).

Pusat pertanggungjawaban merupakan organisasi yang dipimpin oleh seorang manager yang bertanggungjawab terhadap aktivitas yang dilakukan. Perusahaan pada dasarnya merupakan sekumpulan pusat-pusat tanggung jawab, yang masing-masing diwakili oleh sebuah kotak dalam bagan organisasi. Pusat-pusat tanggung jawab tersebut selanjutnya membentuk suatu hierarki. Pada tingkat terendah adalah pusat untuk seksi-seksi, pergeseran kerja (workshift) dan unit organisasi kecil lainnya. Departemen bisnis yang memiliki beberapa unit organisasi yang lebih kecil menduduki posisi yang lebih tinggi dalam hierarki. Dari sudut pandang manajer senior dan dewan direksi perusahaan secara keseluruhan merupakan pusat tanggung jawab meskipun istilah ini biasanya berkenaan dengan unit-unit dalam Perusahaan.

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.



Adanya pusat pertanggungjawaban dimaksudkan untuk memenuhi satu atau beberapa tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan yang dimaksud adalah membantu mengimplementasikan rencana strategi manajemen puncak. Suatu pusat pertanggungjawaban menggunakan suatu *input* tertentu (sejumlah bahan baku, tenaga kerja dan jasa lain) untuk menghasilkan *output* yang bisa berupa barang atau jasa. Dalam proses pengerjaannya diperlukan juga modal kerja (persediaan, piutang), peralatan dan asset lain. Pusat pertanggungjawaban menghasilkan *output* yang bisa disebut barang (jika dapat dilihat) dan jasa (jika tidak dapat dilihat). Setiap pusat pertanggungjawaban mempunyai *output*. Bagian produksi pada suatu perusahaan manufaktur menghasilkan suatu barang. Bagian administrasi dan akuntansi *output* nya berupa suatu jasa. Barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu pusat pertanggungjawaban bisa diserahkan ke pusat pertanggungjawaban lain dalam satu organisasi dan bisa dijual kepada pihak luar. Pendapatan dalam hal ini merupakan jumlah yang diperoleh dari penjualan suatu *output*.

## 2.5 Sistem Penghargaan (Reward)

### 2.5.1 Pengertian system penghargaan ( Rewad )

Menurut Jusuf (Rumapea, 2018: 66) sistem penghargaan (kompensasi) merupakan pemberian kepada karyawan dengan bayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Sistem penghargaan (kompensasi) yang efektif seharusnya dapat menarik para karyawan atau pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik, menjaga agar mereka puas dengan pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk sukses.

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.

Menurut Sri Ayu et al (2020) sistem penghargaan adalah suatu sistem atau program yang diberikan oleh manajemen dalam rangka lebih meningkatkan kinerja karyawan atau manajer. Sistem penghargaan memberikan manajer pembayaran tetap dan pembayaran tersebut ditambah variabel yang ditentukan berdasarkan kinerja mereka

Sistem penghargaan (reward) yang berbasis kinerja mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat memenuhi kepentingan organisasi (Mutiarra,2018). Menurut Nugroho (2016:5), sistem penghargaan adalah penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih berusaha lagi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Simamora (2014:514), sistem penghargaan adalah insentif berbentuk bayaran yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas para karyawan agar produktivitas nya tinggi. Menurut Nawawi (2015:319), sistem penghargaan adalah suatu usaha untuk menumbuhkan perasaan diterima dilingkungan kerja, yang didalamnya menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

#### 2.5.2 Indikator system penghargaan

Menurut Siagian (2015:4-5) indikator dari sistem penghargaan yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas 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.

Upah

upah merupakan hal yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah. karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.

3.

Peluang Promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4.

Pengawasan

Pengawasan, dari dua dimensi pengawasan yaitu employe centeretness dan partisipasi maka, situasi kerja sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kategori keberhasilan reward dan dilihat dari terintegrasinya pengawasan. Adanya peningkatan kinerja karyawan yang dapat dicapai melalui kemandirian dan inisiatif pengawas karyawan dalam mengelola dan menggunakan sumber-sumber yang tersedia.

5.

Rekan kerja

Rekan kerja secara alami akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan didalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya yang di kategorikan sitem reward dapat dilihat pada adanya kerja sama, baik sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dalam organisasi untuk mencapai tujuan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

### 2.5.3 Penggolongan Penghargaan

Sebagian besar organisasi menggunakan jenis penghargaan yang berbeda. Penghargaan paling umum adalah bayaran dasar (upah atau gaji), sistem insentif, tunjangan, hak istimewa, dan hadiah. Penghargaan-penghargaan ini dikombinasikan untuk menciptakan paket kompensasi (compensation package) seorang individu. (Moorhead dan Griffin, 2013:159).

1. Bayaran Dasar. Untuk sebagian besar orang, penghargaan yang paling penting untuk bekerja adalah bayaran yang mereka terima.
2. Sistem Insentif Sistem insentif (incentive system) adalah rencana Dimana pegawai dimungkinkan untuk memperoleh kompensasi tambahan sebagai imbalan untuk jenis-jenis kinerja tertentu.
3. Tunjangan Tunjangan (benefits) khusus yang disediakan oleh perusahaan mencakup bayaran untuk waktu tidak bekerja, kontribusi jaminan sosial, kompensasi pengangguran, tunjangan cacat dan kesehatan, program asuransi jiwa dan kesehatan, dan rencana pension atau berhenti kerja.
4. Hak istimewa (perquisites) adalah hak yang dihadiahkan kepada anggota organisasi terpilih.
5. Hadiah.

### 2.5.4 Manfaat Sistem Penghargaan

Menurut Mulyadi menyatakan bahwa penghargaan yang mereka berikan terdapat dua macam manfaat, antara lain:

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.

- a) Memberikan Informasi Penghargaan dapat menarik perhatian personel dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberikan penghargaan dibanding dengan hal yang lain.
- b) Memberikan Motivasi Penghargaan juga meningkatkan motivasi personel terhadap ukuran kinerja, sehingga personel dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

### 2.5.5 Sistem kompensasi di Perusahaan pt.sewangi sejati luhur

#### a. Reward

Beberapa bentuk reward kinerja manajerial meliputi:

1. **Bonus Finansial:** Uang tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian target kinerja tertentu.
2. **Kenaikan Gaji:** Peningkatan gaji pokok sebagai pengakuan atas kinerja yang baik.
3. **Penghargaan dan Sertifikat:** Penghargaan formal yang diberikan dalam acara perusahaan atau dalam bentuk sertifikat.
4. **Promosi:** Peningkatan jabatan atau tanggung jawab yang lebih besar sebagai imbalan atas kinerja yang sangat baik.
5. **Tunjangan Tambahan:** Pemberian tunjangan seperti asuransi kesehatan yang lebih baik, fasilitas transportasi, atau tunjangan pendidikan.
6. **Peluang Pengembangan Karir:** Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau konferensi yang dapat meningkatkan keterampilan dan jaringan profesional.



#### 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

7. **Pengakuan Publik:** Memperkenalkan pencapaian manajer di depan rekan-rekan atau melalui komunikasi internal perusahaan.
8. **Kegiatan Rekreasi atau Liburan:** Memberikan paket liburan atau kegiatan rekreasi sebagai bentuk penghargaan.
  - b. Punishment
    - 1) **Peringatan Resmi:** Memberikan surat peringatan yang mencatat pelanggaran atau kinerja yang kurang baik.
    - 2) **Pengurangan Tunjangan:** Mengurangi bonus atau tunjangan yang biasa diterima jika kinerja tidak sesuai target.
    - 3) **Penempatan Ulang:** Memindahkan manajer ke posisi yang kurang strategis atau penting.
    - 4) **Pelatihan Ulang:** Meminta manajer untuk mengikuti program pelatihan tambahan untuk memperbaiki keterampilan atau pengetahuan yang kurang.
    - 5) **Pemecatan:** Dalam kasus yang lebih serius atau berulang, manajer dapat dipecat dari posisinya.

## 2.6 Ketidakpastian lingkungan

### 2.6.1 Indikator Ketidakpastian Lingkungan

Indikator untuk mengukur variabel ketidakpastian lingkungan (Adelia,2015:17) adalah sebagai berikut:

#### 1. Ketidakpastian Keadaan (state uncertainty)

Jika seseorang merasa bahwa lingkungan tersebut tidak dapat diprediksi, artinya seseorang tidak paham bagaimana komponen lingkungan akan

mengalami perubahan. Seorang manajer dapat merasa tidak pasti terhadap tindakan apa yang harus dilakukan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang relevan, seperti perubahan teknologi, budaya dan lain sebagainya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Ketidakpastian Pengaruh (effect uncertainty)

Berkaitan dengan ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi pengaruh lingkungan. Ketidakpastian pengaruh ini meliputi sifat, kedalaman, dan waktu. Seseorang tersebut berada dalam ketidakpastian pengaruh, bila ia merasa tidak pasti terhadap bagaimana suatu peristiwa berpengaruh terhadap sifat, seberapa jauh peristiwa tersebut berpengaruh (kedalaman) dan kapan pengaruh tersebut akan sampai pada organisasi (waktu). Ketidakpastian pengaruh atas peristiwa yang terjadi pada masa mendatang akan menjadi lebih menonjol jika ketidakpastian keadaan lingkungan sangat tinggi di masa yang akan datang.

3. Ketidakpastian Respon (response uncertainty)

Adalah usaha untuk memahami pilihan respon apa yang tersedia bagi organisasi dan manfaat dari tiap-tiap respon yang akan dilakukan. Dengan demikian, ketidakpastian respon didefinisikan sebagai ketiadaan pengetahuan tentang pilihan respon dan ketidakmampuan untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin timbul sebagai akibat pilihan respon

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.



## 2.6.2 Pengertian ketidakpastian lingkungan

Menurut Kurniawan (2020) yang mana memaparkan bahwa ketidakpastian lingkungan terdiri dari effect uncertainly, response uncertainly, serta stated uncertainly. Effect uncertainly merupakan tidak mampunya industri buat memprediksi pengaruh lingkungan pada waktu yang akan datang terhadap perusahaan. Response uncertainly merupakan tidak mampunya buat memprediksi akibat-akibat yang disebabkan dari berbagai pilihan dalam pengambilan keputusan didalam merespon lingkungan.

Luthans (2015:73) menjelaskan bahwa ketidakpastian lingkungan yaitu kondisi dimana seseorang bertujuan untuk memprediksi situasi disekitarnya yang mengakibatkan dirinya melakukan suatu tindakan untuk menghadapi ketidakpastian tersebut

Ketidakpastian lingkungan merupakan persepsi manajer terhadap faktor-faktor di luar perusahaan, seperti lingkungan industri, teknologi, persaingan, dan lingkungan pelanggan. Ketidakpastian lingkungan adalah kondisi lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi operasional perusahaan. Ketidakpastian lingkungan telah diidentifikasi sebagai variabel kontekstual yang penting dalam sistem informasi akuntansi (Suryani, 2019).

Ketidakpastian lingkungan diidentifikasi sebagai faktor penting karena kondisi demikian dapat menyulitkan perencanaan dan pengendalian. Perencanaan menjadi bermasalah dalam situasi operasi yang tidak pasti karena tidak terprediksinya kejadian masa mendatang (Dwirandra, 2020). ketidakpastian

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.



lingkungan adalah suatu keadaan dimana organisasi atau pimpinannya tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai keadaan lingkungannya, sehingga akan menyebabkan timbulnya kesulitan dalam memperkirakan perubahan-perubahan lingkungan yang akan terjadi. Kondisi ketidakpastian lingkungan dan persaingan yang sangat ketat dapat menjadikan informasi sebagai komoditas yang berguna bagi perusahaan dalam kegiatan perencanaan, pengendalian serta pembuatan keputusan (Zulfadli dkk., 2021)

Menurut (Rian Saputra, 2019), ketidakpastian lingkungan yang dirasakan adalah faktor yang kontijensi yang penting karena ketidakpastian lingkungan yang diharapkan bisa mempersulit perencanaan dan pengelolaan. Perusahaan yang sukses akan selalu menyesuaikan dengan perubahan di lingkungan mereka serta memodifikasi lingkungan mereka secara proaktif. Ketidakpastian lingkungan diukur dalam pengendalian akuntansi dengan memeriksa dampaknya terhadap penggunaan informasi dan fitur informasi. Kondisi lingkungan yang diharapkan akan memiliki pengaruh kecil pada kinerja, namun keadaan lingkungan yang tidak diketahui lebih sulit untuk diramalkan. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi akan menyebabkan manajer sulit menyusun perencanaan dan pengendalian organisasi yang tepat. Perencanaan yang disusun dalam situasi ketidakpastian lingkungan yang tinggi akan menjadi masalah karena adanya ketidakmampuan manajer untuk memprediksi kondisi pada masa mendatang.

#### 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.

## 2.7 Pandangan Islam

Pandangan Islam Sebagai pemimpin yang baik, maka diperlukan cara pengambilan keputusan yang adil berdasarkan teori-teori manajemen juga berlandaskan Al'Qur'an seperti yang tertulis dalam surat AL-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمُ اللَّهُمَّهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿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 mereka tiada dirugikan*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat umatnya, hal ini dapat dilihat dari kalimat “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan”. Dari ayat tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, maka haruslah melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja kerjanya, sehingga karyawan dengan kinerja yang baik mendapatkan penilaian yang baik pula.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya ; *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-*

*baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”*

Pada surat An-Nisa” ayat 58 dijabarkan untuk menetapkan “Hukum” Agar adil, kata hukum di sini dapat diartikan sebagai peraturan. Oleh karena itu, setiap keputusan manajer terhadap karyawan menurut aturan yang ada dan ditentukan secara adil. Aturan dimaksud di sini berupa kriteria evaluasi pekerjaan untuk menentukan kesesuaian karyawan terhadap pekerjaan.

#### 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 Penelitian terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu dengan topik yang sama sebagai acuan dan referensi bagi peneliti disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Penelitian terdahulu (Udik Jamiyo (2020)) Management Accounting information Systems, Performance Measurement Methods and Reward Systems in Influencing Managerial Performance	X1= Management Accounting information Systems X2= Performance Measurement Methods X3= Reward Systems	sistem informasi akuntansi manajemen penting dari sudut pandang efisiensi manajemen. Metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supervisor. Sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supervisor. pengembangan sistem diterapkan,
2	Yuli Ardiany1, Jhon Rinaldo2, Tia Muliani (2021) Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada PT. P&P Lembah Karet Padang)	X1= Desentralisasi nsi X2= Sistem Akuntansi Manajemen	1) Desentralisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial 2) Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial,

<p>3</p> <p>Puspita Maelani, Dini Martinda Lestari, Fitrianiingsih (2021)</p>	<p>Pengaruh teknologi informasi, desentralisasi, karakteristik sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada pt ratu cipta management</p>	<p>X1= teknologi informasi X2= desentralisasi, X3= sistem akuntansi manajemen</p>	<p>variabel teknologi informasidan desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan variable karakteristik system akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan secara simultan ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja manajerial.Kata Kunci:Teknologi Informasi, Desentralisasi, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen, Kinerja Manajerial</p>
<p>4</p> <p>Herlina Risnawati Sitorus, Arthur Simanjuntak, Duma Rahel Situmorang (2022)</p>	<p>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)</p>	<p>X1= sistem informasi akuntansi X2= budaya organisasi X3= gaya kepemimpinan X4= rewet X5= sistem pengukuran kinerja</p>	<p>Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja manajeria, Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajeria, Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerialReward tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajeriaSistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja</p>
<p>5</p> <p>Riani Sukma Wija (2022)</p>	<p>the effect of management accounting systems, management control systems, and environmental uncertainty on managerial performance</p>	<p>X1= management accounting systems X2= management control systems x3= environmental uncertainty</p>	<p>sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manager, 1 sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja managerial.</p>

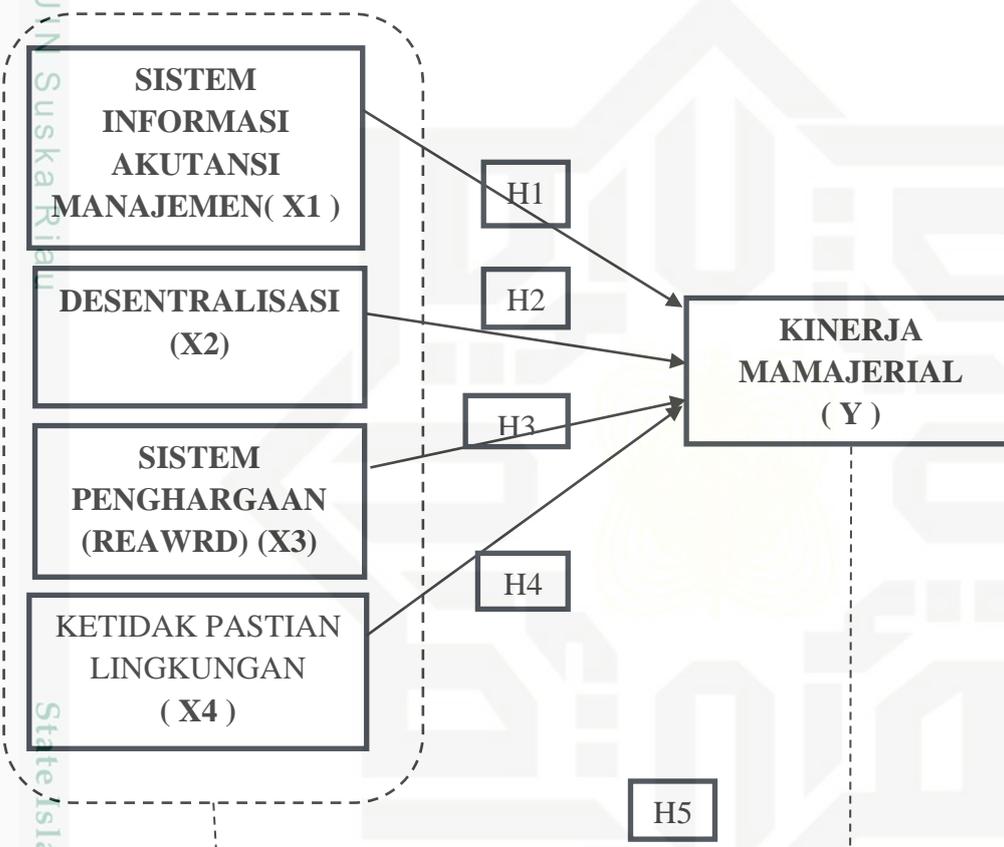
		(Research Study at PT Semen Padang, Lubuk Kilangan, Padan		
6	Riskia Sekar Kinanti (2022)	Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Budaya Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial	X1= tqm X2= Budaya Organisasi X3= Sistem Pengukuran Kinerja X4= Sistem Penghargaan	Hasil penelitian mengindikasikan jika TQM, budaya organisasi, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan memengaruhi kinerja manajemen dengan signifikan.
7	Hadi Poernomoni Nyoman Adhi Suryadnyana <sup>2</sup> * Juska Meidy Enyke Sjam <sup>3</sup> Taufiq Supriadi (2023)	Total Quality Management, Reward System and Environmental Uncertainty on Managerial Performance	X1= Total Quality Management X2= Reward System X3= Environmental Uncertainty	The introduction of Total Quality Management (TQM) and the development of a reward system have had a noteworthy and favorable impact on managers' performance within several Manufacturing Companies situated in the Nusantara Bonded Zone
8	Miftah Alaina Hammi (2023)	Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada unit studi kasus pada pt. Sentosa industri plastic	X1= sistem informasi akuntansi manajemen X2= sistem pengukuran kinerja	sistem informasi akuntansi manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial,
9	Fidra Rezka Feranza (2023)	Pengaruh total quality management (tqm), sistem pengukuran kinerja, sistem	X1=total quality management (tqm), X2=sistem pengukuran kinerja X3=sistem penghargaan (reward)	total quality management berpengaruh negative terhadap kinerja manajerial,tidak adanya pengaruh dari sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial,

	 <p>UIN SUSKA RIAU</p>	<p>penghargaan (reward) dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial</p>	<p>X4=ketidakpastian lingkungan terhadap</p>	<p>dan sistem penghargaan dan ketidakpastian lingkungan terhadap memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial</p>
10	<p>Irwansyah1 Indah Oktari2 Wiyayanti2 Sri Wahyuni (2023)</p>	<p>Pengaruh Desentralisasi, Strategi Bisnis dan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial</p>	<p>XI= Pengaruh Desentralisasi X2= Strategi Bisnis X3= Informasi Akuntansi Manajemen</p>	<p>desentralisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Strategi bisnis terbukti berpengaruh terhadap kinerja manajerial, Informasi akuntansi manajemen terbukti berpengaruh terhadap kinerja manajerial</p>
11	<p>Lella Anita (2023)</p>	<p>Pengaruh ketidakpastian lingkungan Dan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial</p>	<p>X1= pengaruh ketidakpastian lingkungan X2=sistem informasi akuntansi manajemen</p>	<p>Ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial</p>

Sumber : data olahan, 2024 )

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep yang digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap konsep teoritis. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah seperti gambar berikut



Keterangan :

X1, X2, X3 : Variabel independen

Y : Variabel dependen

————— : Pengujian secara parsial

- - - - - : Uji Simultan

(Sumber: Data Olan, 2024)

Menurut kerangka pemikiran diatas, variabel independen di penelitian ialah Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Ketidak pastina lingkungan. Dan variabel dependennya ialah Kinerja Manajerial.

## 2.10 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan sifatnya sementara sehingga harus diuji kebenarannya (Sugiyono,2021: 100). Hipotesis ialah suatu jawaban terhadap suatu permasalahan penelitian secara teoritis dianggap paling mungkin, mempunyai kebenaran tertinggi.

Menurut teori di atas, latar belakang masalah dan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat 4 hipotesis dirumuskan yaitu:.

### 2.10.1 Pengaruh Sistem informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Sistem akuntansi manajemen memberikan data untuk membantu karyawan, supervisor, dan manajer organisasi membuat keputusan yang akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (nurul et al., 2021). Manajer bisa memakai informasi akuntansi manajemen untuk meningkatkan pekerjaan dan efisiensi. Menggunakan informasi dari sistem akuntansi manajemen andal untuk pengambilan keputusan meningkatkan efisiensi. Hal ini tidak berarti sistem akuntansi manajemen menjamin berhasil untuk mencapai tujuannya. Informasi



akuntansi manajemen digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan( Andi Faisa et al., 2022:7.).

Informasi digunakan dalam perencanaan anggaran dan sebagai saran meningkatkan kinerja perusahaan khususnya dalam pekerjaan manajemen. Salah satu produk sistem informasi akuntansi manajemen ialah informasi akuntansi manajemen itu sendiri, membantu memprediksi kemungkinan konsekuensi dari berbagai aktivitas, seperti perencanaan, pengendalian, dan pengambilan Keputusan (Afrianto, 2018). Fungsi sistem akuntansi manajemen memberikan informasi bermanfaat yang menolong manajer untuk mengambil keputusan supaya lebih meningkatkan pengelolaannya. Oleh karena itu, topik itu menjadi perhatian besar dalam penelitian akuntansi khususnya manajemen. Sejumlah penelitian mengkaji, antara lain, ikatan antara sistem akuntansi manajemen dan efektivitas manajemen.

Penelitian Rumapea, dkk (2018), Wijaya (2021) dan penelitian Badewin & Nurdin (2021), (Febrianti, & Fitri, 2019), Elisabet et al. (2023), mengemukakan bahwasanya sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dari pernyataan penelitian di teliti penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

**HI : Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.**

### **2.10.2 Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial**

Desentralisasi dalam pengambilan keputusan ditujukan untuk meningkatkan kinerja manajer dengan mendorong manajer untuk mengembangkan

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

kompetensinya (Rohma et al., 2023). Pemberian wewenang kepada manajer yang lebih rendah dalam mengambil keputusan sering kali memberikan motivasi atau dorongan kepada manajer yang lebih rendah untuk meningkatkan kinerjanya (Rahmadiany, 2019). Kondisi tersebut timbul karena dengan ditetapkannya sistem desentralisasi kegiatan-kegiatan seperti pengawasan dan penilaian dapat lebih mudah untuk dilakukan. Fitri (2019) menyatakan bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alamsa & Rasyid, 2019), bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial desentralisasi dalam pengambilan keputusan memiliki implikasi dalam pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

**H2 : Desentralisasi Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.**

#### 2.10.3 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Imbalan ialah sistem diterapkan oleh manajemen untuk memberikan pengakuan tambahan kepada karyawan/manajer agar meningkatkan kinerjanya. Imbalan ialah bagian dari struktur pengendalian manajemen selain struktur organisasi dan jaringan informasi. Penghargaan tersebut dipakai mewujudkan tujuan sistem ( Arifah, 2023). Tujuan utama dari program penghargaan ialah menarik orang-orang berpengalaman untuk bergabung di organisasi, membuat karyawan bekerja dan memotivasi karyawan mencapai hasil yang tinggi. (Henry et al., 2020)

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

Dengan demikian, sistem pengakuan atau penghargaan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan mutu dan kuantitas kinerja melalui motivasi. sistem penghargaan (reward) yang di lakukan Kurniawan, et al. (2018), Penelitian Adam dan Seprini (2020), Afriantoni (2019) menyatakan bahwa system pengharhaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Menurut uraian teori dan penelitian sebelumnya, hipotesisnya ialah:

**H3 : Sistem Penghargaan (Reward) berpengaruh terhadap Kinerja Manajaerial.**

#### **2.10.4 Pengaruh Ketidakpastian lingkungan terhadap Kinerja manajerial**

Ketidakpastian lingkungan merupakan situasi dimana manajer atau pimpinan kesulitan dalam memprediksi keadaan lingkungannya sehingga sulit mengetahui gagal atau berhasilnya keputusan yan telah dibuat (mus & Ahmad 2021). menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan merupakan factor kontijensi yang penting sebab ketidakpastian lingkungan dapat menyebabkan proses perencanaan dan control menjadi lebih sulit. Perencanaan menjadi bermasalah dalam kondisi yang tidak pasti karena tidak terprediksinya lingkungan akan semakin menurunkan kinerja manajerial.( Haryati & Putri, 2023). Studi ketidakpastian lingkungan seperti yang ditunjukkan, Dahlan, (2018) , Febrianti, & Fitri,( 2019). Mereka mengatakan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara ketidakpastian lingkungan dan kepemimpinan.Menuru uraian diatas, diajukan hipotesisnya yaitu:

**H4: Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.**

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.



## 2.10.5 . Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Desentralisasi, Sistem Penghargaan (Reward), dan Ketidakpastian lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan alat yang efektif didalam penyedia informasi, dimana informasi tersebut digunakan untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin akan terjadi dari berbagai alternatif yang dilakukan, maka system informasi akuntansi manajemen merupakan suatu mekanisme pengendalian organisasi.( Amtiran, 2022 ).

Menurut ( Suryani, E. 2021) menyatakan kalau ada ikatan tidak langsung diantara ketidakpastian lingkungan serta SIAM yang di persepsikan terhadap kinerja. Dengan menggunakan sistem informasi akuntansi manajemen membantu manajemen dalam pengambilan keputusan secara efektif, mengurangi ketidakpastian, dan mengurangi resiko dalam memilih alternatif.

(Suryani & Pujiono 2020) menyatakan bahwa desentralisasi menjadialah satu faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja manajerial, yaitu pendelegasian tanggung jawab dan wewenang kepada manajer . Desentralisasi dalam pengambilan keputusan ditujukan guna meningkatkan kinerja manajer dengan mendorong manajer untuk mengembangkan kompetensinya yang harapannya dapat meningkatkan kinerja manajeria ( Hermawan, H. A. 2022 ).

Sistem penghargaan atau Reward System merupakan suatu sistem dimana perusahaan memberikan kontribusi atau kompensasi terhadap kinerja personel dalam organisasi atas hasil kinerjanya yang selama ini diberikan atau didedikasikan perusahaan (Amrullah, 2023)). Jika orang merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi suatu kinerja yang baik akan mendapatkan

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.



reward (penghargaan) atau reward yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, motivasi orang berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika terdapat kemungkinan yang rendah suatu kinerja memperoleh reward, maka motivasi orang untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan rendah pula (Mardiana, & Saleh 2021).

Ketidakpastian lingkungan merupakan rasa ketidakmampuan seorang untuk memprediksi sesuatu secara akurat dari sebuah faktor sosial dan fisik yang secara langsung mempengaruhi perilaku pembuatan keputusan orang-orang dalam perusahaan (Feranza, 2023). Ketidakpastian dari lingkungan perusahaan sendiri dapat memengaruhi kinerja manajer di tiap bagian yang ada didalam perusahaan dan mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam proses pengambilan Keputusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumapea, dkk (2018), Sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan. Pada penelitian Feranza, F. R. (2023) P Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh silutan Terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Polda Sumatera Barat. Berdasarkan penjelasan uraian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut

**H5 : Terdapat pengaruh yang simultan antara Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Desentralisasi, Sistem Penghargaan (Reward), dan Ketidakpastian lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial di pt sewangi sejati luhur**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Al-Farid 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.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sewangi Sejati Luhur yang terletak di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. PT. Sewangi Sejati Luhur merupakan perusahaan bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit sejak 27 Februari, 1989, yang badan hukumnya adalah perusahaan saham gabungan. Industrinya terdiri dari dua, perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit (PKS). Pada bisnis intinya, perusahaan mengolah tandan buah segar (TBS) minyak sawit mentah menjadi CPO (Crude Palm Oil).

#### 3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan metode analisis data dipakai dalam penelitian ialah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ialah Suatu jenis penelitian spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Penelitian kuantitatif adalah pendefinisian dan pengukuran data kuantitatif dan statis yang obyektif lewat perhitungan ilmiah yang diperoleh dari sampel manusia/populasi diperlukan. menjawab sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan dari mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan berbagai kondisi, situasi ataupun variabel yang timbul di dalam masyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi (Adlini et al., 2022)

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 populasi dan Sampel

Penelitian Populasi ialah bidang generalisasi terdiri dari objek/subjek memiliki kuantitas/karakteristik telah ditentukan sama penulis dipahami. (Sugiyono, 2019:127). Populasinya ialah para semua tingkatan manajerial PT. Sewangi Sejati Luhur 60 orang . Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi (Sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah Sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, Adapun penentuan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel yang terbatas pada jenis tertentu yang memberikan informasi yang diinginkan entah karena merekalah salah satunya memiliki atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Chandarin, 2017:127).

Dalam penelitian ini kriteria sampel yang ditentukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- c. Pegawai yang aktif bekerja di PT. Sewangi Sejati Luhur
- d. Manajer yang telah bekerja minimal 3 tahun, dan manajer tersebut terlibat dalam pengambilan keputusan keputusan .

**Tabel 3. 1**  
**Sampel Pnelitian**

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur utama	1
2	Direktur keuangan	1
3	Kepala keuangan & admistrasi	1
4	Manajer perpajakan	1
5	Manajer keuangan	1
6	Manajer penjualan	1
7	Manajer produksi	1

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

8	Manajer bagian umum	1
9	Manajer personalia	1
10	Manajer pemasaran	1
11	Manajer pabrik	1
12	Admistratur pabrik	1
13	Ktu pabrik	1
14	Assisten pabrik	2
15	Admistratur kebun	3
16	Ktu SR 1	1
17	Ktu SR 2	1
18	Ktu SR 3	1
19	Ktu pks	1
20	Asisten SR 1	4
21	Asisten SR 2	3
22	Asisten SR 3	4
23	Asisten inspektorat	2
24	Kepala inspetorat	1
25	Ktu inspektorat	1
26	Kepala keuangan kantor perwakilan	1
Jumlah		38

(Sumber: PT.sewangi sejati luhur,2024)

### 3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian adalah data kuantitatif. ( Sugiono 2017:8 )metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme dipakai mempelajari populasi/sampel, instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, analisis data kuantitatif/statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis ditentukan.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Menurut (Sugiyono, 2019:194). Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya oleh pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari pegawai PT. Sewangi Sejati Luhur Provinsi Riau. Data ini 38 dikumpulkan dalam bentuk kuesioner dengan memakai daftar pertanyaan buat mengumpulkan informasi tentang objek penelitian..

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.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh di penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. (Sugiyono, 2019:199). kuesioner ialah teknik pengumpulan data dilaksanakan memakai cara mengajukan serangkaian pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden. Informasi dikumpulkan lewat pertanyaan/ pernyataan disampaikan ke responden. Model skala Likert digunakan untuk mengukur variabel terlibat. Menurut skala Likert (Sugiyono, 2019:146). mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/ sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Kuesioner disebarkan di penelitian memakai skala likert menggambarkan variabel pengukuran sebagai indikator variabel. Dalam mengukur variabel independen dan dependen, digunakan teknik scoring memberikan nilai pada setiap pilihan jawaban agar dapat diperhitungkan. Skala likert digunakan di penelitian ialah.

**Tabel 3. 2**  
**Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber: (Soegiyono, 2019)**

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Bagian menjabarkan pengertian operasi dan variabel diteliti serta pengukurannya. Uraian variabel dipakai di penelitian yaitu:

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

## 1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian atau fokus penulis. (Chandarin, 2017:83.) Variabel terikat dipakai di penelitian ialah manajemen kerja..

### a. Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja manajerial adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial, Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. (Fatmah, 2022)

Variabel kinerja manajerial diukur dengan menggunakan 8 item indikator yang di adopsi dari peneliti terdahulu (Putri, 2020): Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Pengawasan, Pemilihan staff, Negosiasi, Perwakilan.

Responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu nilai dalam skala 1 sampai 5 yaitu:

1 = Sangat Setuju 2 = Setuju 3 = Ragu-Ragu 4 = Tidak Setuju 5 = Sangat Tidak Setuju

## 2. Variable Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen ialah variabel bebas mempengaruhi/menyebabkan perubahan sehingga menimbulkan variabel terikat. Variabel independen terdiri dari 4 variabel ialah.:

### a. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Sistem informasi akuntansi manajemen ialah mekanisme pengendalian organisasi dimana sistem akuntansi manajemen sebagai alat untuk menghasilkan

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.



informasi untuk memprediksi kemungkinan konsekuensi dari beberapa alternatif layak (Melasari, 2018). Sistem informasi akuntansi manajemen mencerminkan fungsi perencanaan manajemen, yaitu ini memberikan informasi pengambilan keputusan, mendorong tingkah laku manajer dan merupakan sarana untuk meningkatkan efisiensi.

Instrument penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator informasi akuntansi manajemen. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel informasi akuntansi adalah Karakteristik informasi akuntansi manajemen menurut) dengan 9 item pertanyaan yang diadopsi Restika Sari Putri (Suprانتiningrum & Lukas, 2021) dari Dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut : Broad scope (lingkup luas), Timeliness (tepat waktu), Agregation (agregasi) Intregation (intergasi).

#### **b. Desentralisasi (X2)**

Desentralisasi merupakan pemberian otoritas ataupun wewenang dalam mengambil sebuah keputusan ke tingkat manajemen bawah kedalam suatu organisasi (Suryani, 2020) Instrument penelitian dibuat berdasarkan 2 Indikator menurut ,Nazaruddin (2015) yaitu wewenang dan tanggung jawab.

Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala likert. Dimana skala likert di desain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan jawaban yaitu: 1 = Sangat Setuju 2 = Setuju 3 = Ragu-Ragu 4 = Tidak Setuju 5 = Sangat Tidak Setu

#### **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.



### c. Sistem Penghargaan (X3)

Penghargaan (reward) ialah sistem diterapkan oleh manajemen yang memberikan pengakuan tambahan kepada karyawan/manajer untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Tujuan utama dari program penghargaan ialah untuk menarik orang-orang yang memenuhi syarat untuk bergabung dalam organisasi, mempekerjakan karyawan dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang tinggi (Wibowo, 2018:149). Sistem penghargaan merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kinerja.

Instrumen penelitian ini dibuat berdasar indikator-indikator sistem penghargaan (reward). Variabel ini mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan oleh .( siagian 2015 ) Dengan indicator yaitu: pekerjaan, upah, peluang, pengawasan, rekan kerja. Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala likert. Dimana skala likert di desain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan jawaban yaitu: 1 = Sangat Setuju 2 = Setuju 3 = Ragu-Ragu 4 = Tidak Setuju 5 = Sangat Tidak Setu

### d. Ketidakpastian Lingkungan (X4)

Ketidakpastian lingkungan didefinisikan sebagai persepsi manajer tentang lingkungan yang dihadapi dan dapat mempengaruhi perusahaan tempat mereka bekerja ( Eriani dan Fanani (2019).Variabel ini diukur menggunakan 3 indikator yaitu Ketidakpastian Keadaan, Ketidakpastian Pengaruh, ketidakpastian Respon

Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala likert. Dimana skala likert di desain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan jawaban yaitu: 1 = Sangat Setuju 2 = Setuju 3 = Ragu-Ragu 4 = Tidak Setuju 5 = Sangat Tidak Setuju

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.



**Tabel 3. 3**  
**Definisi oprasional**

No	Variable	Devinisi oprasional	Indikator	Alat ukur
1	Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja manajerial 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” Mulyadi (2016;68)	1.perencanaan 2.infesgasi 3.kordinasi 4.evaluasi 5.pemilihan 6.pengawasan 7.perwakilan 8.negoisasi  (Melani 2021, jurnal of global businis and managemen , sinta 4 )	sekala likert
2	Sistem informasi akuntansi manajemen (X1)	Sistem akuntansi manajemen ialah mekanisme pengendalian organisasi, dimana sistem akuntansi manajemen sebagai alat efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif dilaksanakan [Melasari, 2018]	1.Broadscope 2.Timeliness 3.Agregasi 4. Integration  (Miftah Alaina Hammi ( 2023 ) JRA( jurnal riset akutansi ) )	sekala likert
3	Sistem penghargaan ( x2 )	sistem penghargaan ialah hadiah atau penghargaan dimaksudkan untuk mendorong seseorang agar bekerja lebih keras untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya..( siagian 2015 )	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Asuransi 5. Promosi 6. Tunjangan 7. Fasilitas (Fidra Rezka Feranza ( 2023), JRA – jurnal riset akutansi )	sekala likert
4	Desentralisasi ( X3 )	Desentralisasi adalah wewenang pengambilan keputusannya tidak diserahkan pada beberapa orang eksekutif puncak, melainkan disebarkan di seluruh organisasi. Semua organisasi besar didesentralisasikan sesuai dengan keperluan yang dihadapi menurut ,Nazaruddin (2015)	1. Delegasi 2.Wewenang 3. Tanggung jawab 4. Akuntabilitas  (Ayke Nuraliati Risma Nurani 2022, Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi	sekala likert

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  
 © Himpunan Ilmiah UIN Suska Riau  
 Stele Ilmiah 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.

Ketidakpastian lingkungan(X4)	ketidakpastian lingkungan ialah keadaan dimana seseorang mencoba meramalkan keadaan disekitarnya sehingga menghasilkan tindakan untuk mengatasi ketidakpastian tersebut.. adelia (2015)	Akuntansi) , sinta 3 ) 1.Ketidakpastian Keadaan 2.Ketidakpastian Pengaruh 3.Ketidakpastian Respon  (Hadi Poernomo,Nyoman Adhi Suryadnyana ( 2023 ),JURNAL ILMIAH AKUNTANSI , sinta 2 )	sekala likert
-------------------------------	--	---	---------------

Sumber : Peneliti, (2024)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data ialah suatu langkah mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, supaya data terkumpul bisa bermanfaat, jadi data diolah/dianalisis terlebih dahulu agar bisa dijadikan patokan untuk pengambilan keputusan. Data penelitian didapat untuk mendukung hasil penelitian dianalisis alat statistik menggunakan software SPSS Statistics Version 26.

#### 3.7.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran/gambaran data ditinjau dari mean (rata-rata), simpangan baku, varians, maksimum, minimum, jumlah, rentang, skewness, dan skewness (variens distribusi). Untuk variabel penelitian berasal dari jawaban responden. (Ghozali, 2021:19)

#### 3.7.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mengetahui uji validitas dan reliabilitas, peneliti memakai perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Metode dipakai di penelitian ialah.:



#### 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 Saif Kasim Riau

### 1. Uji Validitas

Dalam penelitian dipakai Uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian. Suatu survei dikatakan valid atau reliabel apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu diukur oleh kuesioner. Uji validitas penelitian memakai uji korelasi product moment Pearson dengan ketentuan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dalam hal ini item yang ditanyakan dianggap valid.

Perhitungan dilaksanakan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai derajat kebebasan  $(.df) = n-2$ , dalam hal ini  $n$  ialah total sampel (Ghozali, 2021:53). Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilainya positif, objek atau query atau pointer dinyatakan valid

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk menentukan apakah suatu penelitian tetap konsisten bila dipakai lebih dari satu kali untuk gejala dengan alat pengukuran sama. Tingkat reliabilitas data dihitung memakai rumus Cronbach's alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2018). Setelah validitas diperoleh, peneliti juga harus mempertimbangkan reliabilitas pengukuran. Suatu survei dianggap dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten sepanjang waktu [Ghozali, 2018]

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipakai mengidentifikasi apakah terdapat penyimpangan terhadap asumsi klasik/persamaan regresi berganda dipakai. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.



#### 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. Uji Normalitas

Uji normalitas data dipakai mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Anda dapat menggunakan analisis grafis. Jika sebaran residualnya normal maka garis menggambarkan data sebenarnya mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2021). Uji statistik dipakai untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov (uji K-S). Pengujian ini dilaksanakan membandingkan probabilitas didapat pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi hitung  $> 0,05$  maka distribusi datanya normal (Ghozali, 2021).

### 2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian adalah menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2021). Dengan gejala multikolinearitas tinggi, maka kesalahan standar koefisien regresi semakin besar menyebabkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam menerima hipotesis yang salah dan memperlakukan hipotesis yang benar. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, dilihat nilai toleransi dan variance inflasi faktor (VIF) yang mengukur variasi suatu variabel independen terpilih tidak dapat dijabarkan variabel independen lainnya. Dengan demikian, nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena  $VIF = 1/\text{nilai toleransi}$ . Nilai yang sering digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas ialah nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Jika nilai toleransi  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen (Ghozali, 2021)



#### 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. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas tujuannya untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians antara residu pengamat yang satu dengan pengamat lainnya dalam model regresi. Jika varians dari residualnya konstan antara satu pengamat dengan pengamat lainnya maka disebut homoskedastisitas, dan jika bervariasi maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi ialah homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas sama sekali. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilaksanakan menggunakan plot dan uji Glejser. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada dispersi antara SRESID dan ZPRED. Jika terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur tertentu (bergelombang, melebar dan menyempit), maka hal ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan uji Glejser menunjukkan adanya heteroskedastisitas ketika variabel independen berpengaruh signifikan secara statistik. variabel terikat. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

#### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Selain mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, analisis regresi juga bisa menunjukkan arah ikatan antara variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat diasumsikan acak/stokastik, artinya mempunyai distribusi probabilitas. Variabel independen diasumsikan mempunyai nilai tetap (dalam sampel berulang) (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap partisipasi anggaran,

akuntabilitas dan keahlian sumber daya manusia. adalah seorang pengawas. Analisis data dilakukan memakai program SPSS. Persamaan rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Manajerial
a	= Konstanta
X1	= Sistem informasi Akuntansi Manajemen
X2	= Desentralisasi
X3	= Sistem Penghargaan (reward)
X4	= Ketidakpastina lingkungan
b1, b2, b3, b4	= Koefisien regresi variabel
e	= Kesalahan regresi (regression error)

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Penelitian ini memakai pengujian hipotesis model regresi linier berganda. Dengan pengujian hipotesis, diambil kesimpulan/keputusan tentang menerima atau menolak hipotesis. Oleh karena itu, terlebih dahulu dilaksanakan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### a. Uji Parsial (uji t)

Uji t Pada hakikatnya dipakai untuk menilai seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel penjelas/independen terhadap variabel dependen secara individu [Ghozali, 2018:99]



#### 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

Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

Langkah-langkah untuk menguji hipotesis ialah:

1. Tentukan hipotesis dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai t-tabel. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2. Apabila tingkat signifikansi kurang dari 5% maka  $H_1$  diterima. Artinya variabel independen menjabarkan variabel dependen. Sebaliknya jika tingkat signifikansi diatas 5% maka  $H_1$  ditolak yang berarti variabel independen tidak menjabarkan variabel dependen secara terpisah.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2021:98) dan bukan menentukan apakah model regresi dipakai memprediksi variabel dependen atau tidak.

Jika dihitung Nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan signifikansi  $F \leq 0,05$  kesimpulannya variabel-variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan dan sekaligus dikatakan variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $F_{signifikan} \geq 0,05$  maka kesimpulan umum variabel independen tidak berpengaruh signifikan dan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika tingkat sig sebesar 5%, kriteria pengujiannya ialah:

1) Jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka  $H_1$  diterima berarti terdapat pengaruh signifikan variabel terikat diantara semua variabel bebas.

2) Jika nilai signifikansi  $F \geq 0,05$  maka  $H_1$  ditolak artinya seluruh variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinan ( $R^2$ ) mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasinya antara nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjabarkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. (Ghozali, 2018)

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.

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

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Sistem informasi Akuntansi Manajemen, Desentralisasi , Sistem Penghargaan, dan Ketidakpastian lingkungan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Manajerial. Responden dalam penelitian ini berjumlah 38 orang yang terdiri dari manajer lini 1 dan 2 . Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah diolah dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka kesimpulan dan saran dari hasil analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel sistem Informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Sewangi Sejati luhur
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Sewangi Sejati luhur..
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel sistem penghargaan ( reward ) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial PT. Sewangi Sejati luhur.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variable ketidakpastian lingkungan berpengaruh e terhadap Kinerja PT. Sewangi Sejati luhur.



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan, maka penulis memberikan saran yaitu :

1. Perusahaan, khususnya bagi pihak manajerial PT. Sewangi Sejati luhur untuk memperhatikan dan lebih meningkatkan informasi akuntansi manajemen yang diberikan, desentralisasi yang dijalankan, sistem penghargaan yang di berikan, dan ketidakpastian lingkungan karena dengan memperhatikan 4 hal ini maka akan meningkatkan kinerja para manajerial di PT. Sewangi Sejati luhur. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain dalam penelitian selanjutnya atau menambah variable moderasi, sehingga dapat menghasilkan data yang lebih baik lagi.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan survei terlebih dahulu (melakukan pra-riset) sebelum menyebarkan kuesioner untuk memastikan perusahaan yang menjadi populasi penelitian sudah sesuai dengan data yang diperoleh dan untuk memastikan perusahaan tersebut menerima penyebaran kuesioner untuk penelitian.

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.



## Daftar Pustaka

Al-Qur'an Al

Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge Management, Decision-Making Style And Organizational Performance. *Journal Of Innovation And Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.1016/J.Jik.2017.07.003>

Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.

Adhantara, K. F. (2020). Pengaruh Desentralisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi*, 10(1).

Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/Edumaspul.V6i1.3394>

Afriantoni, A., & Erwati, M. (2019). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 83–96. <https://doi.org/10.35448/Jrat.V12i1.534>

Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge Management, Decision-Making Style And Organizational Performance. *Journal Of Innovation And Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.1016/J.Jik.2017.07.003>

Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Akuntansi Manajemen* (Issue July).

Aminov, I., De Smet, A., Jost, G., & Mendelsohn, D. (2019). Decision Making In The Age Of Urgency. *Mckinsey & Company*

Badollahi, I., & Susanto, I. R. (2022). Efektivitas Sistem Akuntansi Sistem Pengendalian Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Dalam Mendukung Kinerja Manajerial Abstrak. 5(1), 11.

Badewin, b., & nurdin, m. (2021). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perbankan Di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 12–22. <https://doi.org/10.32520/Jak.V9i2.1362>

Bisnis, J. A., Akuntansi, P. S., Ekonomi, F., Negeri, U. I., Malik, M., & Malang, I. (2024). *P-Issn 1412-775x E-Issn 2541-5204*. 22(1), 41–58

Carolina, V., & Purwantini, A. H. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Struktur Kepemilikan, Sales Growth, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Koneksi Politik Terhadap Tax Avoidance (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI



- Periode 2015 - 2019. Business And Economics Conference In Utilization Of Modern Technology, 161.
- Christi, P. V. (2024). Pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial melalui desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen..
- Deliani, Rika. 2021. "Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Bank Nagari Wilayah Padang)". *Pareso Jurnal*, Vol.3, No.1, 11-12.
- Effendi, M., Fitria, & Syahrani, T. (2022). Analisis Kinerja Manajerial Pada Bank Konvensional Di Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 101. <https://doi.org/10.32502/jimn.v11i2.3984>
- Gusti Agung Ayu Ngurah Sri Novita Dewi, & Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati. (2023). Pengaruh TQM, Karakteristik Sia Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Di Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Jembrana. *Akuntansi Dan Keuangan*, 314–324.
- Irene Garlinintya, Oktovianus Nawa Pau, C. C. F. (2018). Manfaat Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Pada Koperasi Kredit Perempuan Alfa Omega Kabupaten Kupang. *Jurnal Of Management*, 7(2), 250.
- Junaidi, P. N. I. A. M. (2019). Pengaruh Interaksi Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, Dan Agregat Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *E-Jra*, 08(03), 12–28.
- Kesumawati, N. K. A., Putri, I. G. A. M. A. D., & Dwirandra, A. A. N. B. (2019). The Role Of Business Strategies, Environmental Uncertainty And Decentralization As Moderating The Effect Of Management Accounting Systems On Managerial Performance. *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences*, 6(3), 37–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n3.627>
- Kontesa, D., & Siahaan, M. (2021). Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt . Pos Indonesia ( Persero ) Kota Bandar. *Pusdansi.Org*, 1(2), 1–12.
- Kurniati, I. D., Setiawan, R., Rohmani, A., Lahdji, A., Tajally, A., Ratnaningrum, K., Basuki, R., Reviewer, S., & Wahab, Z. (2015). *Buku Ajar*.
- Lestari, Depi, Herianti, & Eva. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi, Ketidakpastian Lingkungan Dan Kompetensi Manajer Terhadap Kinerja Manajerial Dimediasi Oleh Sistem Akuntansi Manajemen (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(Mei), 2477–1783.
- M, N. I. Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 129–144. <https://doi.org/10.26618/inv.v3i1.4977>
- Mamita, E., & Putri, S. O. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen 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.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska 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.
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Komodo Labuan Bajo. *Economic And Business Management Internasional Journal*, 5(3), 2715–3681.
- Manossoh, S. M., Alexander, S. W., & Kalalo, M. Y. . (2022). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *LPPM Bidang Ekososbudkum*, 19(1), 315–324.
- Maryati, W., & Ida Masriani, S. E. (2024). Buku Ajar Manajemen: Sebuah Konsep Komprehensif untuk Memahami Organisasi. Deepublish
- Nugrahaeni, I. D., Palahiyah, P., & Febriyani, S. (2022). THE INFLUENCE OF BUDGETARY PARTICIPATION, DECENTRALIZATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND INTERNAL CONTROL SYSTEMS ON THE MANAGERIAL PERFORMANCE OF REGIONAL GOVERNMENT APPARATUSES. *AMAL INSANI (Indonesian Multidiscipline of Social Journal)*, 2(2), 140-149.
- Syabila, F. F. (2021). Pengaruh pengetahuan akuntansi, komitmen organisasi, karakteristik wirausaha dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada “Coffee Shop” di Bandar Lampung.
- Semekto, A. (2021). Ketidakpastian Lingkungan Dan Lingkup Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Surabaya. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 8(02), 86–93. <https://doi.org/10.35838/Jrap.2021.008.02.19>
- Supratinengrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner*, 5(1), 174–185. <https://doi.org/10.33395/Owner.V5i1.368>
- Suryani, E. (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Ketidakpastian Lingkungan Zainal Abidin1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Indonesia.
- Silvia, Rini Lestari. ( 2023 ). Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial
- Soegiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D
- Soleha, P., Salfadri, & Ardiany, Y. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt . Indosat Regional Sumatera Barat Cabang Kota Padang Effect Of Management Accounting System And Environmental Uncertainty On Managerial Performance At PT. Pareso *Jurnal*, 3(3), 505–518
- Suprihatin, E. S. (2019). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening Skripsi. IAIN Surakarta.



Supratiningrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner*, 5(1), 174–185. <https://doi.org/10.33395/Owner.V5i1.368>

Tarigan, W. J., & Sinaga, M. H. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Untuk Mengevaluasi Perencanaan Strategis Dengan Menggunakan Balance Scorecard. *Owner*, 6(2), 1194–1207. <https://doi.org/10.33395/Owner.V6i2.688>

Tomasui, O., Amtiran, P. Y., & Ndoen, W. M. (2022). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Koperasi Kredit Familia Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 3(2), 143-158.

Trihudyatmanto, M., & Sukardi, S. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya*, 12(1), 45-54.

Putri, D. Y. (2020). PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN PENGHARGAAN (REWARD) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris Pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

WIJAYA, H. (2021). The Pengaruh Desentralisasi Dan Ketidakpastian Tugas Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening. *JAK (Jurnal Akuntansi) : Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(1), 122–141. <https://doi.org/10.30656/Jak.V8i1.2883>

Zulfadli, M., Hajering, H., & Amiruddin, A. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Total Quality Management Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt.Pelayaran Tonasa Lines Di Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 5(1),156–171. <https://doi.org/10.26618/Profitability.V5i1.4861>

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.



## LAMPIRAN

### Lampiran I

**KUISIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN,**  
**DESENTRALISASI, SISTEM PENGHARGAAN (REWARD) ,**  
**DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN**  
**TERHADAP KINERJA MANAJERIAL**  
**(STUDI DI PT SEWANGI SEJATI LUHUR )**

### KUISIONER PENELITIAN



UIN SUSKA RIAU

oleh :

**TIARA ARIZA PUTRI NST**

12070322168

**PROGRAM STUDY S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2024**

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## PENGANTAR

Bapak/Ibu yang terhormat

Pada kesempatan ini kami mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi daftar pertanyaan pada halaman-halaman berikut ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan nanti semata-mata akan kami pergunakan untuk tujuan-tujuan penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada daftar pertanyaan ini tidak akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu, karena data tersebut hanya akan kami gunakan untuk kepentingan studi. Oleh sebab itu, kami mohon Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban apa adanya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan kami jamin sepenuhnya. Demikian, kami sampaikan terima kasih atas perhatian, partisipasi, dan bantuan Bapak/Ibu.

Tertanda

Peneliti

### 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 PERTANYAAN PENELITIAN

### 1. IDENTITAS RESPONDEN

- 1) Nama : .....
- 2) Usia..... tahun
- 3) Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- 4) Lama bekerja :  1 tahun  >10 tahun  
 2-10 tahun

### PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan diharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak. Terdapat lima alternatif jawaban untuk setiap pernyataan, antara lain: Keterangan :

**STS : (Sangat Tidak Setuju)**

**TS : (Tidak Setuju)**

**N : (Netral)**

**SS : (Sangat Setuju)**

**S : (Setuju)**

- Harap Diindungi 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. Kinerja Manajerial (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya terlibat dalam menentukan tujuan dari perusahaan, kebijakan yang akan digunakan, merancang penganggaran perusahaan dan membuat keputusan					
2.	Manajemen melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi antar bagian/divisi.					
3.	Melakukan tukar-menukar informasi antar bagian/divisi untuk menyesuaikan program yang akan dijalankan.					
4.	Perusahaan menilai baik itu kinerja karyawan, hasil penjualan, dan pemeriksaan produk agar dapat diambil keputusan yang diperlukan.					
5.	Perusahaan mengarahkan, membimbing dan menjelaskan peraturan kerja agar mencapai sasaran perusahaan.					
6.	Manajemen mempertahankan angkatan kerja, melakukan proses interview untuk merekrut dan memilih angkatan kerja baru, menempatkan posisi kerja dan mempromosikan jabatan.					
7.	Perusahaan melakukan pembelian, melakukan kontrak untuk pemasok barang dan jasa dan tawarmenawar kepada pihak yang bersangkutan.					
8.	Perusahaan melakukan kegiatan menghadiri pertemuan-pertemuan bisnis dengan perusahaan lain untuk mempromosikan perusahaan.					

#### Hak Cipta Diindungi 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. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
	<b>BROADSCOPE</b>					
1	Informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang, misalnya peraturan baru (jika hanya informasi masa lalu yang tersedia pada departemen anda, silanglah angka 1).					
2	Informasi produktivitas, seperti ketidakhadiran pegawai dan lain-lain.					
3	Informasi non keuangan yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan seperti informasi pelayanan menyangkut konsumen..					
	<b>TIMELINESS</b>					
4	Informasi yang dibutuhkan tersedia seketika ketika diminta.					
5	laporan disediakan seringkali berdasar pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan.					
	<b>AGREGATION</b>					
6	Informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartalan, perbandingan.					
7	Informasi untuk satu departemen/bagian dimana informasi tersebut akan berpengaruh terhadap departemen /bagian lainnya..					
	<b>INTREGATION</b>					
8	Informasi mengenai keputusan pihak lain yang berpengaruh terhadap bagian selau tersedia					
9	Di bagian saya terhadap informasi target yang diketahui semua orang					

Sumber: Delvi Yulian Putri (2020)

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

### 3. Desentralisasi (X2)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Adanya delegasi (delegation) dalam pembagian penugasan pekerjaan dan kekuasaan pengambilan keputusan terkait kepada manajer-manajer lebih rendah di dalam sebuah organisasi.					
2	Adanya wewenang perusahaan sebagai hak untuk mengambil keputusan yang diperlukan untuk menunaikan tugas yang diemban.					
3	Perusahaan memiliki tanggung jawab (responsibility) untuk menerima otoritas pencapaian hasil yang dikehendaki.					
4	Adanya akuntabilitas melalui laporan kinerja berkala yang memperlihatkan kepada manajer yang mendelegasikan wewenang mengenai apa yang terjadi.					

#### 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. Sistem Penghargaan (reward) (X3)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Menurut saya, gaji yang diterima setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2	Menurut saya, insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi maupun keluarga.					
3	Menurut saya, bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja.					
4	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
5	Saya mengupayakan seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan					
6	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan					
7	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					

#### 5. Ketidakpastian Lingkungan (X4)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya tidak memiliki informasi yang cukup mengenai faktor lingkungan untuk pengambilan keputusan.					
2	Saya mendapat kendala untuk mendapatkan informasi mengenai faktor lingkungan untuk pembuatan strategi maupun keputusan tertentu.					
3	Saya tidak dapat mengetahui hasil dari keputusan yang saya buat sehingga belum dapat memanfaatkan waktu seefektif mungkin.					
4	Saya tidak mengetahui akibat dari keputusan yang saya buat.					
5	Saya secara pasti mengetahui bahwa terdapat peluang dari faktor lingkungan perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan.					
6	Saya dapat menyebutkan dengan pasti peluang yang mempengaruhi tingkat keberhasilan atas keputusan yang saya buat.					

#### 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.



Lampiran II

TABULASI DATA

no responden	Kinerja Manajerial (Y)								
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	3	4	5	4	3	4	5	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	3	3	3	3	3	5	28
4	5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	3	4	3	3	4	3	4	4	28
6	4	5	2	4	4	5	4	5	33
7	5	4	4	4	4	4	4	4	33
8	4	4	5	4	5	5	5	3	35
9	4	4	3	3	4	4	3	3	28
10	4	4	4	4	4	4	5	5	34
11	4	4	5	3	4	5	3	3	31
12	5	5	4	5	2	5	5	3	34
13	3	1	3	4	2	3	4	5	25
14	3	4	3	4	4	4	4	4	30
15	4	3	4	5	3	3	3	3	28
16	5	5	4	5	3	4	5	4	35
17	4	4	5	4	4	5	3	5	34
18	4	5	4	5	3	4	4	4	33
19	5	4	5	5	4	4	4	4	35
20	4	4	4	5	3	4	5	5	34
21	4	4	5	5	4	4	5	4	35
22	5	4	5	5	4	5	4	5	37
23	4	4	4	3	3	3	4	3	28
24	5	5	5	4	4	5	5	4	35
25	5	5	4	4	5	5	4	4	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	5	4	4	5	4	5	5	35
28	5	3	5	5	5	5	4	4	36
29	5	5	3	4	3	3	3	4	27
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	4	5	3	4	4	4	4	33
32	4	3	3	3	4	4	5	5	31
33	3	5	5	5	4	4	3	4	33
34	4	4	4	3	3	4	4	4	30
35	4	3	4	4	4	5	5	4	33
36	5	5	5	4	4	4	4	5	35
37	3	3	4	3	3	4	5	5	31
38	5	5	5	5	4	4	5	5	38

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.
  - 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.



### Desentralisasi (X2)

No Responden	Desentralisasi (X2)				Total (X2)
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	3	3	4	3	13
2	3	3	3	3	12
3	4	4	4	5	17
4	3	4	3	4	14
5	4	4	3	3	14
6	5	5	4	4	18
7	4	4	4	4	16
8	5	4	5	5	19
9	3	4	5	4	16
10	5	4	3	4	16
11	3	4	5	4	16
12	4	4	5	5	18
13	2	3	3	4	12
14	1	2	3	3	9
15	4	4	4	5	17
16	5	5	5	5	20
17	5	5	4	5	19
18	4	4	3	5	16
19	5	5	5	4	19
20	4	4	4	3	15
21	5	5	5	4	19
22	5	5	5	3	18
23	3	3	3	3	12
24	4	4	4	3	15
25	3	3	3	4	13
26	4	5	5	5	19
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	5	4	4	5	18
31	4	4	4	3	15
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	5	20
34	4	3	4	4	15

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.

35	4	4	4	4	16
36	4	4	3	4	15
37	4	5	5	4	18
38	5	5	4	5	19

### Sistem Penghargaan ( reward ) (X3)

No Responden	Sistem Penghargaan ( reward ) (X3)						Total (X3)
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	3	4	3	4	3	4	21
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	5	5	26
4	5	5	5	4	4	4	27
5	5	3	3	4	3	4	22
6	3	3	4	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	4	4	4	23
9	5	5	4	4	5	3	26
10	5	3	2	3	3	3	19
11	4	4	4	5	5	5	27
12	4	5	5	4	5	5	28
13	4	3	5	4	5	3	24
14	4	3	4	5	4	4	24
15	4	3	3	4	4	4	22
16	5	5	4	5	3	5	27
17	4	5	4	5	4	4	26
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	3	3	4	22
20	4	3	3	5	5	5	25
21	4	5	5	5	5	5	29
22	5	5	4	4	4	4	26
23	5	5	3	3	4	5	25
24	5	4	5	2	5	5	26
25	5	4	5	3	5	5	27
26	5	5	5	3	5	4	27
27	5	5	4	3	5	4	26
28	4	5	4	5	5	5	28
29	4	4	5	4	5	5	27
30	5	4	5	5	5	5	29
31	4	4	4	5	5	5	27
32	5	4	3	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	5	5	4	5	5	28
35	4	5	5	3	5	5	27

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.

36	5	3	4	5	5	4	26
37	5	4	4	5	5	4	27
38	5	5	4	5	4	5	28

**ketidak pastian lingkungan (X4)**

No Responden	Sistem Penghargaan ( reward ) (X3)							Total (X3)
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	3	4	3	4	3	4	5	26
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	5	5	4	30
4	5	5	5	4	4	4	5	32
5	5	3	3	4	3	4	5	27
6	3	3	4	4	4	4	5	27
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	3	4	4	4	4	4	27
9	5	5	4	4	5	3	5	31
10	5	3	2	3	3	3	3	22
11	4	4	4	5	5	5	4	31
12	4	5	5	4	5	5	5	33
13	4	3	5	4	5	3	4	28
14	4	3	4	5	4	4	4	28
15	4	3	3	4	4	4	5	27
16	5	5	4	5	3	5	5	32
17	4	5	4	5	4	4	4	30
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	4	3	3	4	4	26
20	4	3	3	5	5	5	5	30
21	4	5	5	5	5	5	5	34
22	5	5	4	4	4	4	4	30
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	4	5	2	5	5	5	31
25	5	4	5	3	5	5	5	32
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	5	5	4	3	5	4	4	30
28	4	5	4	5	5	5	5	33
29	4	4	5	4	5	5	5	32
30	5	4	5	5	5	5	5	34
31	4	4	4	5	5	5	5	32
32	5	4	3	4	4	4	4	28

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.

33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	5	5	4	5	5	5	33
35	4	5	5	3	5	5	5	32
36	5	3	4	5	5	4	4	30
37	5	4	4	5	5	4	4	31
38	5	5	4	5	4	5	5	33

### Lampiran III

## HASIL ANALISIS DATA

### 1. Uji Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja manajerial	38	25	40	32.97	3.568
sistem informasi akutansi manajemen	38	20	50	38.63	5.509
Desentralisasi	38	18	30	24.39	2.955
sistem penghargaan ( reward )	38	19	30	25.68	2.548
ketidakpastian lingkungan	38	12	60	45.50	7.381
Valid N (listwise)	38				

### 2. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

variabel	pernyataan	N	r hitung	tanda	r tabel	keterangan
Kinerja manajerial	Y1	38	0,714	>	0,3202	VALID
	Y2	38	0,535	>	0,3202	VALID
	Y3	38	0,646	>	0,3202	VALID
	Y4	38	0,597	>	0,3202	VALID
	Y5	38	0,632	>	0,3202	VALID
	Y6	38	0,720	>	0,3202	VALID
	Y7	38	0,521	>	0,3202	VALID
	Y8	38	0,327	>	0,3202	VALID
Sistem informasi akutansi manajemen X1	X1.1	38	0,611	>	0,3202	VALID
	x1.2	38	0,671	>	0,3202	VALID
	X1.3	38	0,763	>	0,3202	VALID
	X1.4	38	0,610	>	0,3202	VALID
	X1.5	38	0,462	>	0,3202	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.

## 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 milik UIN Suska Riau						
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	X1.6	38	0,426	>	0,3202	VALID
	X1.7	38	0,499	>	0,3202	VALID
	X1.8	38	0,480	>	0,3202	VALID
	X1.9	38	0,447	>	0,3202	VALID
	X1.10	38	0,457	>	0,3202	VALID
Desentralisasi X2	X2.1	38	0,724	>	0,3202	VALID
	X2.2	38	0,776	>	0,3202	VALID
	X2.3	38	0,663	>	0,3202	VALID
	X2.4	38	0,763	>	0,3202	VALID
	X2.5	38	0,456	>	0,3202	VALID
	X2.6	38	0,414	>	0,3202	VALID
Sistem penghargaan (reward) X3	X3.1	38	0,320	>	0,3202	VALID
	X3.2	38	0,679	>	0,3202	VALID
	X3.3	38	0,731	>	0,3202	VALID
	X3.4	38	0,387	>	0,3202	VALID
	X3.5	38	0,706	>	0,3202	VALID
	X3.6	38	0,660	>	0,3202	VALID
Ketidakpastian lingkungan	X4.1	38	0,509	>	0,3202	VALID
	X4.2	38	0,664	>	0,3202	VALID
	X4.3	38	0,674	>	0,3202	VALID
	X4.4	38	0,659	>	0,3202	VALID
	X4.5	38	0,664	>	0,3202	VALID
	X4.6	38	0,767	>	0,3202	VALID
	X4.7	38	0,615	>	0,3202	VALID
	X4.8	38	0,765	>	0,3202	VALID
	X4.9	38	0,623	>	0,3202	VALID
	X4.10	38	0,548	>	0,3202	VALID
	X4.11	38	0,403	>	0,3202	VALID
	X4.12	38	0,564	>	0,3202	VALID

## b. Uji Realibilitas

Variable	jumlah item	Kriteria	Cronbach's Alpha	keterangan
kinerja manajerial	8	0,6	0,640	Reliabel
sistem informasi akuntansi manajemen	10		0,714	Reliabel
Desentralisasi	6		0,699	Reliabel
sistem penghargaan (reward)	6		0,611	Reliabel
ketidakpastian lingkungan	12		0,841	Reliabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28417652
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.069
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

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.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	sistem informasi akuntansi manajemen	.960	1.041
	Desentralisasi	.996	1.004
	sistem penghargaan (reward)	.949	1.054
	ketidakpastian lingkungan	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja manajerial

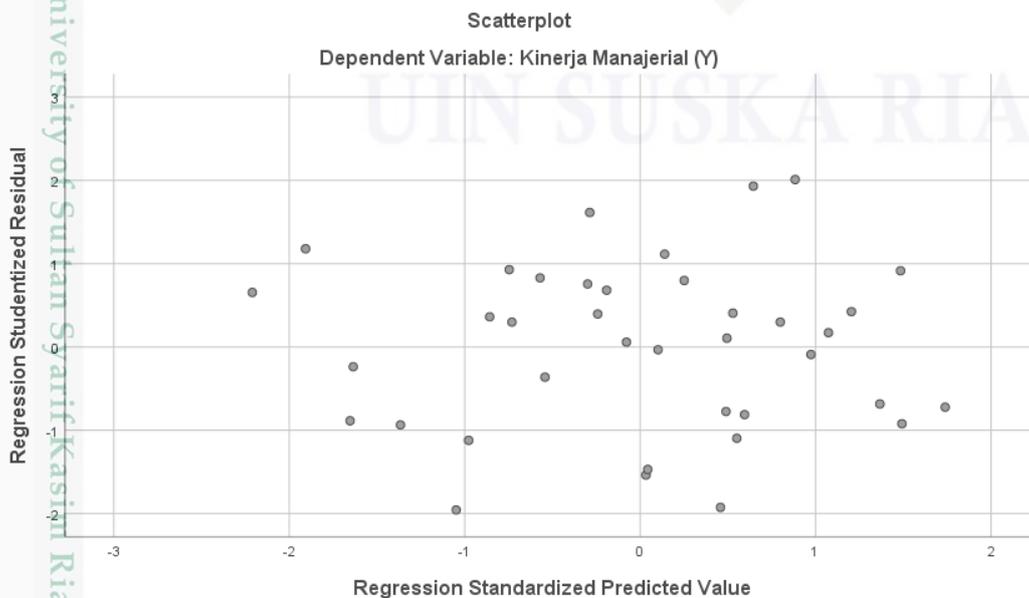
c. Uji Heteroskedasdisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.183	4.705			-.251	.803
	Sistem Informasi Akutansi Manajemen (X1)	.043	.053	.135		.815	.421
	Desentralisasi (X2)	-.083	.102	-.134		-.819	.419
	Sistem Penghargaan (reward) (X3)	.040	.120	.056		.335	.740
	ketidak pastian lingkungan (X4)	.070	.041	.283		1.721	.095

a. Dependent Variable: ABS\_RES

(scalterpott)



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska 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.

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.677	3.700		3.426	.002
	sistem informasi akutansi manajemen	.100	.043	.284	2.303	.028
	Desentralisasi	.228	.079	.348	2.868	.007
	sistem penghargaan (reward)	.392	.094	.515	4.152	.000
	ketidakpastian lingkungan	.018	.032	.067	.550	.586

a. Dependent Variable: Y1

### 4. Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.677	3.700		3.426	.002
	sistem informasi akutansi manajemen	.100	.043	.284	2.303	.028
	Desentralisasi	.228	.079	.348	2.868	.007
	sistem penghargaan (reward)	.392	.094	.515	4.152	.000
	ketidakpastian lingkungan	.018	.032	.067	.550	.586

a. Dependent Variable: Y1

#### Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

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.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.229	4	3.807	1.148	.352 <sup>b</sup>
	Residual	109.488	33	3.318		
	Total	124.717	37			

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. Predictors: (Constant), ketidak pastian lingkungan (X4), Desentralisasi (X2), Sistem Informasi Akutansi Manajemen (X1), Sistem Penghargaan (reward) (X3)

Uji Koefisien (R2)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.484	.422	1.436

a. Predictors: (Constant), ketidakpastian lingkungan, desentralisasi, sistem informasi akutansi manajemen, sistem penghargaan (reward)

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.

## Lampiran IV

### Foto riset ke Perusahaan pt.sewangi sejati luhur



### Foto pengisian quisioner



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska 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.