

## PENGARUH DIMENSI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. PLN (Persero) AREA KEDIRI

**Fiola Amanda Purnamasari, Marhaendra Kusuma, Miladiah Kusumaningarti**

Fakultas Ekonomi Prodi Akuntansi Universitas Islam Kediri

[fiolaamanda12@gmail.com](mailto:fiolaamanda12@gmail.com)

***Abstract.** The aim of this research is to see whether there is an influence of management accounting dimensions which include management accounting information systems, total quality management, management control systems, decentralization, balance score card based performance measurement methods and reward systems on managerial performance. This research is a quantitative study with a population of employees who work at PT. PLN (Persero) Kediri Area. The sample used in this research is from a portion of the population that has the same characteristics as the population. The sample used was 66 contract employees obtained from a direct questionnaire to subjects who worked at PT. PLN (Persero) Kediri Area. Data were analyzed using multiple linear regression. The research results show that the dimensions of management accounting which include management accounting information systems, total quality management, management control systems, decentralization, balance score card based performance measurement methods and reward systems have a significant positive effect on managerial performance.*

**Keywords:** Management Accounting Dimensions, Managerial Performance, PT. PLN (Persero) Kediri Area

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk apakah terdapat pengaruh dimensi akuntansi manajemen yang meliputi dari sistem informasi akuntansi manajemen, *total quality management*, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan populasi karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Kediri. Sampel yang digunakan dari penelitian ini dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Sampel yang digunakan sebanyak 66 karyawan kontrak diperoleh dari kuesioner langsung kepada subjek yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Kediri. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan dimensi akuntansi manajemen yang meliputi dari sistem informasi akuntansi manajemen, *total quality management*, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* dan sistem penghargaan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

**Kata kunci:** Dimensi Akuntansi Manajemen, Kinerja Manajerial, PT. PLN (Persero) Area Kediri

## LATAR BELAKANG

Untuk meningkatkan kekuatan bersaing perusahaan, perusahaan harus memanfaatkan peluang yang ada dan harus meningkatkan efisiensi manajemen.. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen adalah manajemen perusahaan. Efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan manajer untuk melakukan tugasnya berdasarkan tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja manajerial dan sistem informasi akuntansi manajemen yang dapat menyediakan sarana untuk mengakses, memantau, mengevaluasi, dan melaporkan kinerja manajerial yang baik.

Pengertian menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) bahwa “ Dimensi merupakan besaran yang meliputi panjang, lebar, tinggi, luas dan lain – lain. Dimensi juga mencakup bagian dari atribut, unsur, objek, fenomena, situasi, faktor yang membentuk keseluruhan”. Dimensi Akuntansi Manjaemen pada penelitian ini adalah variabel – variabel yang penting di dalam penelitian dan variabel tersebut mempunyai keterkaitan terhadap variabel lain.

Kinerja manajerial merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi (Prabu, 2016). Kinerja seseorang dihasilkan oleh perpaduan antara pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kemampuan (*ability*) yang dimilikinya. Seorang karyawan yang mempunyai pengetahuan yang luas, keahlian khusus dan kemampuan yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan akan menghasilkan kualitas dan kinerja yang baik, akan tetapi apabila salah satu dari ketiga faktor tersebut tidak ada, maka kualitas dan kinerja karyawan

akan menjadi rendah. Perusahaan mengharapkan mendapatkan kinerja yang optimal dari setiap karyawan yang dimilikinya, untuk itu perusahaan harus memperhatikan ketiga perpaduan antara pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawannya. Perusahaan haruslah meningkatkan kualitas karyawan dengan merekrut orang yang sudah mampu dalam memiliki kriteria tersebut atau memberikan pelatihan karyawan yang suka masuk dalam organisasi. Kinerja manajerial bisa dikatakan sukses jika manejer dapat menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan diawal, selain itu sebagai seorang manajer harus mampu berkomunikasi dan sikap yang baik, dapat membangun hubungan yang baik antara manajer dan karyawan, dapat mengambil keputusan dan memecahkan masalah, memiliki *skill* untuk melakukan perencanaan strategis, yang meliputi mempertimbangkan sistem dan pengembangan professional berkelanjutan.

Sistem informasi akuntansi manajemen sebagai suatu sistem yang berperan dalam memprediksi kemungkinan hasil dari beberapa alternatif tindakan yang dilakukan dalam berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengendalian dan pengambilan

keputusan. Karakteristik informasi sangat berguna bagi manajer untuk membantu manajer dalam membuat keputusan berdasarkan empat karakteristik yaitu lingkup (*scope*), tepat waktu (*timeliness*), agregasi (*aggregation*), integrasi (*integration*). Informasi yang diperoleh dari manajer harus dipilih berdasarkan dengan karakteristik yang berkontribusi terhadap hasil pencapaian kinerja manajerial (Firmansyah, 2015).

*Total Quality Management* (TQM) berorientasi pada proses yang mengintegrasikan semua sumber daya manusia, pemasok dan para pelanggan di lingkungan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja menghadapi tantangan persaingan tersebut adalah melalui perbaikan berkelanjutan pada aktivitas bisnis yang terfokus pada konsumen, meliputi keseluruhan organisasi dan penekanan pada fleksibilitas dan kualitas. Oleh karena itu, kualitas dan pengelolaannya dikaitkan dengan perbaikan berkelanjutan dilakukan oleh banyak perusahaan agar dapat mendorong peningkatan pasar dan memenangkan persaingan.

Sistem pengendalian manajemen adalah salah satu elemen penting yang dapat memengaruhi tercapainya tujuan perusahaan dan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan. Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi anggota kelompok organisasi yang lain guna melakukan kegiatan strategi lainnya secara efektif dan efisien. Melalui sistem manajer dapat mengukur kinerja, membandingkan pengukuran kinerja dengan rangkaian standar kinerja, dan jika diperlukan melalui tindakan koreksi.

Desentralisasi sendiri banyak digunakan dalam membangun bisnis dan organisasi, sehingga desentralisasi dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas bisnis dan organisasi. Desentralisasi adalah pendelegasian atau wewenang tanggung jawab dari manajemen tingkat atas kepada lapisan manajemen bawahannya. Desentralisasi memberikan bantuan kepada peningkatan manajerial (Ikhtiyarini Putri Fea dan Machmuddah Zaky, 2019). Tingkatan desentralisasi yang tinggi adalah cara pasti untuk menanggapi peningkatan ketidakpastian, jadi dapat membantu penerimaan kinerja manajerial yang lebih baik lagi.

Selain *Total Quality Management*, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Metode Pengukuran Kinerja juga memberikan peranan penting bagi karyawan, karena untuk menjelaskan standar kinerja dan memotivasi karyawan di masa depan atau masa yang akan datang. Metode pengukuran kinerja juga merupakan bahan acuan untuk para manajer dalam memberikan umpan balik terhadap karyawan yang telah selesai pekerjaannya yang telah sesuai dengan tanggung jawab mereka. Metode Pengukuran Kinerja, manajemen puncak mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan wewenang yang akan dilaksanakan oleh manajemen dibawahnya. Komunikasi manajer dengan bawahan dalam hal bertukar informasi sangat menunjang bagi organisasi dapat meningkatkan kualitas serta kinerja organisasi.

Sistem penghargaan berfungsi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karena secara psikologis setiap individu ketika mendapatkan penghargaan atau

sebuah apresiasi dalam bentuk apapun itu, dapat meningkatkan kinerja untuk menjadi lebih baik. Sistem penghargaan bisa mendorong perilaku pegawai atau memberikan pengukuhan atas perilaku pegawai yang telah dilakukan. Dengan diberikannya sistem penghargaan tersebut, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Sistem penghargaan juga sangat penting dalam kinerja perusahaan. Salah satu alasan setiap orang untuk bekerja adalah untuk menerima upah atau gaji atau imbalan, baik berupa finansial seperti upah, gaji, bonus, komisi, asuransi, tunjangan karyawan. Kompensasi yang berupa *non finansial* biasanya berupa tugas yang menarik, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan, serta lingkungan kerja yang menarik. Adanya sistem penghargaan memotivasi para pekerja untuk bisa meningkatkan kinerja manajer pada organisasi dengan sistem penghargaan yang tinggi (Prabu, 2016). Sistem penghargaan sangat penting untuk organisasi itu sendiri karena mencerminkan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia sebagai faktor utama dan biaya. Sistem penghargaan dalam suatu organisasi adalah semua yang dihargai dan diinginkan oleh sumber daya manusia yang menjadikan perusahaan untuk mampu dan mau memberi ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia dimana di dalamnya terbagi menjadi dua, yaitu penghargaan *finansial* dan penghargaan *non finansial* (Fahmi, 2016).

PT. PLN adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Kediri yang terletak di Jalan Basuki Rahmat Nomor 1, Desa Pocanan, Kecamatan Kota, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, Kode Pos 64129. Penelitian ini penting untuk PT. PLN (Persero) Area Kediri karena Dimensi Akuntansi Manajemen seperti: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Total Quality Management*, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Metode Pengukuran Kinerja Berbasis *Balance Score Card*, dan Sistem Penghargaan yang masih belum optimal misalnya pelayanan yang masih belum memuaskan pelanggan dan kedisiplinan karyawan yang kurang baik pada PT. PLN (Persero) Area Kediri. Dimensi Akuntansi Manajemen yang meliputi,

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Total Quality Management*, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Metode Pengukuran Kinerja Berbasis *Balance Score Card*, dan Sistem Penghargaan merupakan unsur penting untuk mencapai kinerja manajerial yang terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian mengenai “**Pengaruh Dimensi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri**”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut Handayani dan Kumalaputri (2021) sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan output dengan menggunakan input dan memprosesnya untuk mencapai tujuan bersama khusus manajemen. Pengertian sistem informasi akuntansi manajemen menurut Kholmi, (2019) adalah sistem informasi akuntansi manajemen merupakan sistem informasi yang menggunakan informasi peristiwa ekonomi sebagai masukan (*input*) dan memprosesnya untuk menghasilkan pengeluaran (*output*) berupa laporan khusus, biaya produk, biaya pelanggan, anggaran, harga transfer, laporan kinerja pusat pertanggung jawaban, dan biaya mutu untuk mencapai suatu tujuan khusus manajemen.

### **2. Total Quality Management**

Pengertian *Total Quality Management* menurut Sudarmanto dan Purwaningsih, dkk (2022) adalah sebuah konsep dengan budaya, sikap dan struktur organisasi menjadi bagian dari suatu perusahaan yang berusaha untuk menyediakan pelanggan dengan produk dan jasa yang memenuhi atau melebihi kebutuhan mereka dengan melibatkan manajemen dan seluruh karyawannya melalui perbaikan terus-menerus dan mengurangi kerugian akibat praktek pemborosan, pembuangan, dan cacat. Menurut Setiawan dan Purwanti, (2021) total quality management adalah sebuah pendekatan manajemen di dalam organisasi yang berfokus pada kualitas dengan memperhatikan kinerja saat ini, mengidentifikasi hal yang perlu diperbaiki

atau ditambahkan sehingga hasilnya akan memberikan kepuasan bagi pelanggan atas barang dan jasa yang diberikan.

### **3. Sistem Pengendalian Manajemen**

Menurut Aida, dkk (2021) sistem pengendalian manajemen adalah sistem pengolahan sumber daya yang diperoleh serta penggunaannya dilakukan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sumarsan (2013) sistem pengendalian manajemen adalah suatu rangkaian tindakan dan aktivitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus menerus.

### **4. Desentralisasi**

Menurut Masiyah, (2019) desentralisasi adalah pendelegasian wewenang untuk mengambil keputusan bagi manajer tingkat bawahannya. Menurut Rahmi dan Kumalaputri, (2021) desentralisasi adalah pendelegasian wewenang pada manajer tingkat bawah untuk membuat keputusan dan melaksanakan di area yang menjadi tanggungjawabnya.

## 5. Metode Pengukuran Kinerja Berbasis *Balance Score Card*

Menurut Ismail (2022) pengukuran kinerja adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Menurut Astri, dkk (2022) pengukuran kinerja adalah salah satu langkah strategis yang perlu dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja dari perusahaan, mencakup kinerja karyawan, kelompok (sub bagian pendukung perusahaan) dan perusahaan tersebut sendiri.

## 6. Sistem Penghargaan

Pengertian sistem penghargaan menurut Siagian (2015) sistem penghargaan adalah sebagai Pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Penghargaan juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi *non finansial* dan *finansial*. Menurut Jusuf (2013) sistem penghargaan adalah pemberian kepada

karyawan dengan bayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

## 7. Kinerja Manajerial

Menurut Harefa (2014) kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawab mereka dalam menjalani operasional perusahaan. Menurut Sutrisno (2013) kinerja manajerial adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, *supervise*, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi.

### HIPOTESIS

H0 : Diduga Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Ha.1 : Diduga Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

H0 : Diduga *Total Quality Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Ha.2 : Diduga *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

H0 : Diduga Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Ha.3 : Diduga Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

H0 : Diduga Desentralisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Ha.4 : Diduga Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

H0 : Diduga Metode Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Ha.5 : Diduga Metode Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

H0 : Diduga Sistem Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Ha.6 : Diduga Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

H0 : Diduga Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Total Quality Management*, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Metode Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Ha.7 : Diduga Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Total Quality Management*, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Metode Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data kuesioner diolah di SPSS.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Kediri yang beralamat di Jalan Basuki Rahmad Nomor 1, Kelurahan Pocanan, Kecamatan Kota Kediri. Adapun alasan peneliti memilih perusahaan tersebut karena PT. PLN (Persero) Area Kediri yang belum optimal dalam melaksanakan sistem informasi akuntansi manajemen, *total quality management*, sistem pengendalian manajemen,

desentralisasi, metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* dan sistem penghargaan.

## Populasi dan Sampel

Populasi merupakan ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh obyek yang diteliti. Populasi dapat diartikan oleh sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dari penelitian ini sebanyak 66 orang karyawan kontrak yang telah bekerja di PT. PLN Area Kediri. Sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Sampel yang digunakan sebanyak 66 karyawan kontrak yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Kediri Kota.

## Data dan Teknik Pengumpulannya

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diolah di SPSS. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer, karena data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan secara langsung. Data dari perusahaan yaitu gambaran umum, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan. Teknik pengumpulan data primer diperoleh secara langsung dengan mengisi kuesioner yang dilakukan oleh semua karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Kediri. Untuk mendapatkan data dan informasi peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk setiap responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *likert* atau skala bertingkat dengan skala 1 sampai

5. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini menggunakan skala likert

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

#### (1) Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

#### Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen(X1) Tabel 1

	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,244	0,810	Valid
X1.2	0,244	0,672	Valid
X1.3	0,244	0,747	Valid
X1.4	0,244	0,697	Valid
X1.5	0,244	0,636	Valid
X1.6	0,244	0,715	Valid
X1.7	0,244	0,753	Valid

X1.8	0,244	0,666	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item dari masing- masing variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) memiliki nilai  $r$  Hitung  $<$   $r$  Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

(2) **Total Quality Management (X2)**

**Hasil Uji Validitas Total Quality Management (X2) Tabel 2**

	<b>r Tabel</b>	<b>r Hitung</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,244	0,662	Valid
X2.2	0,244	0,671	Valid
X2.3	0,244	0,626	Valid
X2.4	0,244	0,702	Valid
X2.5	0,244	0,529	Valid
X2.6	0,244	0,627	Valid
X2.7	0,244	0,568	Valid
X2.8	0,244	0,659	Valid
X2.9	0,244	0,470	Valid
X2.10	0,244	0,449	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item dari masing- masing variabel *Total Quality Management* (X2) memiliki nilai  $r$  Hitung  $<$   $r$  Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

(3) **Sistem Pengendalian Manajemen**

**Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Manajemen (X3) Tabel 3**

	<b>r Tabel</b>	<b>r Hitung</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,244	0,581	Valid
X3.2	0,244	0,803	Valid
X3.3	0,244	0,793	Valid
X3.4	0,244	0,776	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item dari masing- masing variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X3) memiliki nilai  $r$  Hitung  $<$   $r$  Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

(4) **Desentralisasi**

**Hasil Uji Validitas Desentralisasi (X4) Tabel 4**

	<b>r Tabel</b>	<b>r Hitung</b>	<b>Keterangan</b>
X4.1	0,244	0,374	Valid
X4.2	0,244	0,716	Valid
X4.3	0,244	0,760	Valid
X4.4	0,244	0,825	Valid
X4.5	0,244	0,706	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item dari masing – masing variabel Desentralisasi (X4) memiliki nilai r Hitung < r Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

(5) **Metode Pengukuran Kinerja Berbasis *Balance Score Card***  
**Hasil Uji Validitas Pengukuran Kinerja berbasis *Balance Score Card* (X5)**  
**Tabel 5**

	<b>r Tabel</b>	<b>r Hitung</b>	<b>Keterangan</b>
X5.1	0,244	0,594	Valid
X5.2	0,244	0,516	Valid
X5.3	0,244	0,542	Valid
X5.4	0,244	0,770	Valid
X5.5	0,244	0,734	Valid
X5.6	0,244	0,680	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item dari masing – masing variabel Metode Pengukuran Kinerja berbasis *Balance Score Card* (X5) memiliki nilai r Hitung < r Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

(6) **Sistem Penghargaan**  
**Hasil Uji Validitas Sistem Penghargaan (X6) Tabel 6**

	<b>r Tabel</b>	<b>r Hitung</b>	<b>Keterangan</b>
X6.1	0,244	0,612	Valid
X6.2	0,244	0,393	Valid
X6.3	0,244	0,515	Valid
X6.4	0,244	0,651	Valid
X6.5	0,244	0,747	Valid
X6.6	0,244	0,630	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item dari masing- masing variabel Sistem Penghargaan (X6) memiliki nilai  $r$  Hitung  $<$   $r$  Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

(7) **Kinerja Manajerial (Y)**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial (X7) Tabel 7**

	<b>r Tabel</b>	<b>r Hitung</b>	<b>Keterangan</b>
Y1	0,244	0,675	Valid
Y2	0,244	0,711	Valid
Y3	0,244	0,650	Valid
Y4	0,244	0,674	Valid
Y5	0,244	0,552	Valid
Y6	0,244	0,665	Valid
Y7	0,244	0,594	Valid
Y8	0,244	0,622	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item dari masing- masing variabel Kinerja Manajerial (Y) memiliki nilai  $r$  Hitung  $<$   $r$  Tabel sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

2. **Uji Reliabilitas**  
**Hasil Uji Reliabilitas Tabel 8**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	0,861	8	Reliabel
2	<i>Total Quality Management</i> (X2)	0,796	10	Reliabel
3	Sistem Pengendalian Manajemen (X3)	0,722	4	Reliabel
4	Desentralisasi (X4)	0,705	5	Reliabel

5	Metode Pengukuran Kinerja Berbasis <i>Balance Score Card</i> (X5)	0,709	6	Reliabel
6	Sistem Penghargaan (X6)	0,632	6	Reliabel
7	Kinerja Manajerial (Y)	0,791	8	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan uji realibilitas yang dilakukan pada item sistem informasi akuntansi manajemen, *total quality management*, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial diketahui bahwa hasil nilai *crobach's alpha* variabel  $> 0,60$  sehingga indikator atau kuesioner tersebut reliabel atau layak dipercaya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### (1) Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas Tabel 9

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04484236
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2 - tailed)		.200 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan pada sistem Informasi akuntansi manajemen (X1), *total quality management* (X2), sistem pengendalian manajemen (X3), desentralisasi (X4), metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* (X5), sistem penghargaan (X6) dan kinerja manajerial (Y) memperoleh hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal.

#### (2) Uji Multikolinearitas

#### Hasil Uji Multikolinearitas Tabel 10

No.	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		VIF	Tolerance	
1	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	2.273	0,440	Tidak terjadi kolinearitas
2	<i>Total Quality Management</i>	5.219	0,192	Tidak terjadi kolinearitas
3	Sistem Pengendalian Manajemen	3.898	0,257	Tidak terjadi kolinearitas
4	Desentralisasi	1.852	0,540	Tidak terjadi kolinearitas
5	Metode Pengukuran Kinerja Berbasis <i>Balance Score Card</i>	2.452	0,408	Tidak terjadi kolinearitas
6	Sistem Penghargaan	2.771	0,361	Tidak terjadi kolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X1), *total quality management* (X2), sistem pengendalian manajemen (X3), desentralisasi (X4), metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* (X5), dan sistem penghargaan (X6) memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

### (3) Uji Heteroskedasitas

#### Hasil Uji Heterokedasitas Tabel 11

Variabel	Sig.	Standar Heterokedasitas	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	0,373	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
<i>Total Quality Managemen</i> (X2)	0,309	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Sistem Pengendalian Manajemen (X3)	0,316	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Desentralisasi (X4)	0,424	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Metode Pengukuran Kinerja berbasis <i>Balance Score Card</i> (X5)	0,221	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Sistem Penghargaan (X6)	0,373	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas dapat diketahui nilai signifikansi atau nilai *sig.* variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X1), *total quality management* (X2), sistem pengendalian manajemen (X3), desentralisasi (X4), metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* (X5) dan sistem penghargaan (X6) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

##### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Tabel 12

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,280			
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,099	4,904	0,000	H1 : diterima
<i>Total Quality Management</i>	0,971	35,494	0,000	H2 : diterima
Sistem Pengendalian Manajemen	0,095	2,082	0,042	H3: diterima
Desentralisasi	0,099	3,030	0,004	H4: diterima

Metode Pengukuran Kinerja Berbasis <i>Balance Score Card</i>	0,120	2,952	0,005	H5: diterima
Sistem Penghargaan	0,112	2,548	0,013	H6: diterima
F Hitung	878,925		0,000	H7 : diterima
R	0,994			
R Square	0,989			

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

$$KM = \alpha + \beta_1 SIAM + \beta_2 TQM + \beta_3 SPM + \beta_4 Desent + \beta_5 MPK BSC + \beta_6 SP + e$$

$$KM = 0,280 + 0,099SIAM + 0,971TQM + 0,095SPM + 0,099Desent + 0,120MPK + 0,112 SP + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 19,300, artinya jika variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1), *Total Quality Management* (X2), Sistem Pengendalian Manajemen (X3), Desentralisasi (X4), Metode Pengukuran

Kinerja Berbasis *Balance Score Card* (X5), dan Sistem Penghargaan (X6) bernilai 0 maka nilai Kinerja Manajerial (Y) akan tetap sebesar 0,280

2. Koefisien regresi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) sebesar 0,099, artinya jika nilai X1 naik satu satuan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,099

3. Koefisien regresi *Total Quality Management* (X2) sebesar 0,971, artinya jika nilai X2 naik satu satuan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,971

4. Koefisien regresi Sistem Pengendalian Manajemen (X3) sebesar 0,095, artinya jika nilai X3 naik satu satuan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,095.

5. Koefisien regresi Desentralisasi (X4) sebesar 0,099, artinya jika nilai X4 naik satu satuan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,099

6. Koefisien regresi Metode Pengukuran Kinerja Berbasis *Balance Score Card* (X5) sebesar 0,120, artinya jika nilai X5 naik satu satuan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,120

7. Koefisien regresi Sistem Penghargaan (X6) sebesar 0,112, artinya jika nilai X6 naik satu satuan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,112.

8. Koefisien regresi Komitmen (X2) sebesar 0,374, artinya jika nilai X2 naik satu satuan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,374

## 5. Uji Hipotesis (t) Hasil Uji Hipotesis (t) Tabel 13

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,000	H1 diterima
2	<i>Total Quality Management</i>	0,000	H2 diterima
3	Sistem Pengendalian Manajemen	0,042	H3 diterima
4	Desentralisasi	0,004	H4 diterima
5	Metode Pengukuran Kinerja Berbasis <i>Balance Score Card</i>	0,005	H5 diterima
6	Sistem Penghargaan	0,013	H6 diterima

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t) diatas maka dapat diketahui sebagai berikut :

1) Pengaruh variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) terhadap Kinerja Manajerial (Y) diketahui memiliki nilai sig. 0,000 yang dimana <

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

2) Pengaruh variabel *Total Quality Management* (X2) terhadap Kinerja Manajerial (Y) diketahui memiliki nilai sig. 0,000 yang dimana < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti variabel *Total Quality Management* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

3) Pengaruh variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X3) terhadap Kinerja Manajerial (Y) diketahui memiliki nilai sig. 0,042 yang dimana < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti variabel Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

4) Pengaruh variabel Desentralisasi (X4) terhadap Kinerja Manajerial (Y) diketahui memiliki nilai sig. 0,004 yang dimana < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima yang berarti variabel Desentralisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

5) Pengaruh variabel Metode Pengukuran Kinerja Berbasis *Balance Score Card* (X5) terhadap Kinerja Manajerial (Y) diketahui memiliki nilai sig. 0,005 yang

dimana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima yang berarti variabel Metode Pengukuran Kinerja Berbasis *Balance Score Card* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

6) Pengaruh variabel Sistem Penghargaan ( $X_6$ ) terhadap Kinerja Manajerial ( $Y$ ) diketahui memiliki nilai sig. 0,013 yang dimana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima yang berarti variabel Sistem Penghargaan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

## 6. Uji Hipotesis (F)

### Hasil Uji (F) Tabel 14

Variabel	Sig	Keterangan
Regresi	0,000	H7 diterima

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada diatas dapat dilihat bahwa pengaruh variabel sistem informasi akuntansi manajemen( $X_1$ ), *total quality management* ( $X_2$ ), sistem pengendalian manajemen ( $X_3$ ), desentralisasi ( $X_4$ ), metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* ( $X_5$ ), sistem penghargaan ( $X_6$ ) terhadap variabel kinerja manajerial ( $Y$ ) memiliki nilai sig. 0,000 yang dimana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima yang berarti variabel sistem informasi akuntansi manajemen( $X_1$ ), *total quality management* ( $X_2$ ), sistem pengendalian manajemen ( $X_3$ ), desentralisasi ( $X_4$ ), metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* ( $X_5$ ), sistem penghargaan ( $X_6$ ) terhadap variabel kinerja manajerial ( $Y$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

## 7. Koefisien Determinasi

### Hasil Uji Koefisien Determinasi Tabel 15

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1.	0,994	0,989	0,988

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel sistem informasi akuntansi manajemen( $X_1$ ), *total quality management* ( $X_2$ ), sistem pengendalian manajemen ( $X_3$ ), desentralisasi ( $X_4$ ), metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* ( $X_5$ ), sistem penghargaan ( $X_6$ ) terhadap variabel kinerja manajerial ( $Y$ ) nilai koefisien determinasi variabel  $X$  pada penelitian ini sebesar 0,989

atau 98,9% terhadap variabel Y dan 12,01 % lainnya

dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel X yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang pertama, ternyata ada pengaruh positif sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial. Artinya, jika sistem informasi akuntansi manajemen seperti mampu memberikan informasi yang bersifat eksternal maupun internal organisasi, informasi yang tersedia ketika dibutuhkan dan sering dilaporkan secara sistematis di laksanakan dengan baik dalam perusahaan, maka kinerja manajerial juga akan meningkat dan sebaliknya jika sistem informasi akuntansi manajemen tidak dilaksanakan dengan baik, maka kinerja manajerial juga akan menurun. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama. Hal ini ditunjukkan dalam tabel hasil dari uji t dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 2. Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang kedua, ternyata ada pengaruh positif antara *total quality management* dengan kinerja manajerial. Artinya, jika pelaksanaan *total quality management* seperti fokus pada pelanggan dan juga orientasi pelanggan yang dibutuhkan untuk memuaskan pelanggannya, maka kinerja manajerial juga akan meningkat dan sebaliknya jika pelaksanaan *total quality management* tidak diterapkan dengan baik, maka kinerja manajerial juga akan menurun. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua. Hal ini ditunjukkan dalam tabel hasil dari uji t dengan nilai sig.  $0,000$  yang dimana  $< 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

### 3. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang ketiga, ternyata ada pengaruh positif antara sistem pengendalian manajemen dengan kinerja manajerial. Artinya, pelaksanaan sistem pengendalian manajemen harus didukung oleh struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik berupa struktur pusat pertanggungjawaban. Pusat pertanggungjawaban itu sendiri merupakan suatu organisasi yang dipilih oleh manajer yang bertanggung jawab atas aktivitasnya

sendiri. Seorang manajer harus mampu menjalankan dan menunaikan tugas manajemennya sedemikian rupa sehingga perusahaan yang dipimpinnya berhasil dan mencapai tujuannya. Penting untuk mengevaluasi kinerja supervisor untuk mengetahui apakah manajer pusat pertanggungjawaban dapat menangani wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. maka kinerja manajerial juga akan meningkat dan sebaliknya jika sistem pengendalian tidak diterapkan dengan baik, maka kinerja manajerial juga akan menurun. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga. Hal ini ditunjukkan pada tabel hasil uji t dengan nilai sig. 0,042 yang dimana  $< 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

#### **4. Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang keempat, ternyata ada pengaruh positif antara desentralisasi dengan kinerja manajerial. Hal ini berhubungan dengan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab seorang manejer, pengambilan keputusan yang disetujui oleh departemen lain, dilanjutkan dengan tugas serta tanggung jawab atas suatu pelaksanaan aktivitas yang telah dilakukan. Demikian pula untuk menentukan harga jual berdasarkan pangsa pasar, kualitas produk, tingkat permintaan dan penawaran serta agar mendapatkan otoritas yang berwenang untuk informasi pengembangan produk atau jasa baru dalam perusahaan jika tingkat desentralisasi tinggi maka kinerja manajerial juga akan meningkat dan sebaliknya jika tingkat desentralisasi menurun maka kinerja manajerial juga akan menurun. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat. Hal ini ditunjukkan pada tabel uji t dengan nilai sig. 0,004 yang

dimana  $< 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

#### **5. Pengaruh Metode Pengukuran Kinerja Berbasis *Balance Score Card* terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang kelima, ternyata ada pengaruh positif antara metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* dengan kinerja manajerial. Hal ini berhubungan dengan perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja manajerial, jika tingkat perspektif dikembangkan dengan baik maka kinerja manajerial juga akan meningkat dan sebaliknya. Jika tingkat perspektif tidak dikembangkan dengan baik maka kinerja manajerial juga akan menurun. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis kelima. Hal ini ditunjukkan pada tabel uji t dengan nilai sig. 0,005 yang dimana  $< 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima.

## 6. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang keenam, ternyata ada pengaruh positif antara sistem penghargaan dengan kinerja manajerial. Hal ini berhubungan dengan kenaikan jabatan atau golongan, kenaikan gaji, dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Jika sistem penghargaan ditingkatkan dengan baik maka kinerja manajerial juga akan meningkat dan sebaliknya jika tingkat sistem penghargaan tidak ditingkatkan dengan baik maka kinerja manajerial juga akan menurun. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis kelima. Hal ini ditunjukkan pada tabel uji t dengan nilai sig. 0,013 yang dimana  $< 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima.

## 7. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, *Total Quality Management*, Sistem Pengendalian Manajemen, Desentralisasi, Metode Pengukuran Kinerja Berbasis *Balance Score Card* dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis secara simultan, ternyata ada pengaruh positif antara sistem informasi akuntansi manajemen, *total quality management*, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card*, sistem penghargaan terhadap variabel kinerja manajerial. Jika sistem informasi akuntansi manajemen, *total quality management*, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card*, sistem penghargaan ditingkatkan dengan baik maka kinerja manajerial akan meningkat, dan sebaliknya jika sistem informasi akuntansi manajemen, *total quality management*, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card*, sistem penghargaan tidak ditingkatkan dengan baik maka akan berdampak pada kinerja manajerial atau kinerja manajerial akan menurun. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketujuh. Hal ini ditunjukkan dalam tabel pada uji F dengan nilai sig. 0,000 yang dimana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Dimensi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. PLN (Persero) Area Kediri" dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri dengan nilai sig. 0,000, artinya bahwa nilai sig kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dapat mempengaruhi kinerja manajerial pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Kediri.
2. Terdapat pengaruh *total quality management* terhadap kinerja manajerial

pada PT. PLN (Persero) Area Kediri dengan nilai sig. 0,000, artinya bahwa

nilai sig kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *total quality management* dapat mempengaruhi kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

3. Terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri dengan nilai sig. 0,042, artinya bahwa nilai sig kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen dapat mempengaruhi kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

4. Terdapat pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri dengan nilai sig. 0,004, artinya bahwa nilai sig kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa desentralisasi dapat mempengaruhi kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

5. Terdapat pengaruh metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri dengan nilai sig. 0,005, artinya bahwa nilai sig kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* dapat mempengaruhi kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

6. Terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri dengan nilai sig. 0,013, artinya bahwa nilai sig kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan dapat mempengaruhi kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

7. Terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen (X1), *total quality management* (X2), sistem pengendalian manajemen (X3), desentralisasi (X4), metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card* (X5), dan sistem penghargaan (X6) terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri. Hal ini ditunjukkan dalam tabel pada uji F dengan nilai sig. 0,000, artinya bahwa nilai sig kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan sistem informasi akuntansi manajemen, *total quality management*, sistem pengendalian manajemen,

desentralisasi, metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card*, dan sistem penghargaan dapat mempengaruhi kinerja manajerial pada PT. PLN (Persero) Area Kediri.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang ada, maka didapatkan beberapa saran sebagai berikut :

### 1. Saran Bagi Perusahaan

Diharapkan pada penelitian ini yang membahas tentang pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, *total quality management*, sistem pengendalian manajemen,

desentralisasi, metode pengukuran kinerja berbasis *balance score card*, dan sistem penghargaan merupakan peristiwa yang mempengaruhi kinerja manajerial pada perusahaan dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. PLN (Persero) Area Kediri.

## 2. Saran Bagi Akademik

Bagi pihak akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian kedepan dan sebagai referensi.

1. Dapat menambah lagi ilmu pengetahuan dalam bidang Akuntansi Manajemen.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel X seperti Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, Ketidakpastian Lingkungan, Akuntansi Pertanggung Jawaban, Komitmen Organisasi, dan lain – lainnya.

## DAFTAR REFERENSI

Andriani, Astri Dwi, dkk. (2022). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Cetakan Pertama). Makassar: CV. Tohar Media. <https://books.google.co.id/books?id=Val2EAAAQBAJ>

Fahmi, Irham. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi”*. Bandung: Alfabeta.

Firmansyah, Hendri. (2015). *“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Persepsi Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating”*. Vol. 3, No. 1.

Handayani, Rahmi dan Septini Kumalaputri. (2021). *“Akuntansi Manajemen”* (Cetakan Pertama). Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=ZTZZEAAAQBAJ>

Harefa, Kornelius. (2014). *“Analisis Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komunikasi sebagai Vaariabel Moderating pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk di Medan”*. Tesis Magister Ilmu Akuntansi. Universitas Sumatera Utara, Medan.

Ikhtiyarini, Putri Fea dan Zaky Machmuddah. (2019). *“Sistem Akuntansi Manajemen Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial”*. Jurnal Perspektif Akuntansi 2(1), 89-108. <https://ejournal.uksw.edu/persi/article/view/2059>

Ismail. (2020). *“Pengukuran Kinerja SDM”* (Cetakan Pertama). Jawa Tengah: CV.Pena Persada. <https://books.google.co.id/books?id=gqgWEAAAQBAJ>

Jusuf, Raisa Shoffiani. (2013). *“Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial”*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi 1(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1870>

- Kholmi, Masiyah. (2019). *"Akuntansi Manajemen"* (Cetakan Kedua). Malang: UMMPress. <https://books.google.co.id/books?id=qUAKEAAAQBAJ>
- Nahar, Aida, dkk. (2021). *"Pengendalian Manajemen Berbasis Ahlussunnah Wal Jama'ah"* (Cetakan Pertama, Edisi Pertama). Jepara: UNISNUPress. <https://books.google.co.id/books?id=jHpPEAAAQBAJ>
- Prabu, Aldila Saga. (2016). *"Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)"*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan
- Setiawan, Temy dan Ari Purwanti. (2021). *"Mahir Akuntansi Manajemen"* (Cetakan Pertama). Jakarta: Bhuana Ilmu Populer. <https://books.google.co.id/books?id=hdGIEAAAQBAJ>
- Siagian, Sondang P. (2015). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sudarmanto, dkk. (2022). *"Total Quality Management"* (Cetakan Pertama). Medan: Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=SgZZEAAAQBAJ>
- Sumarsan, T. (2013). *"Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi, dan Pengukuran Kinerja"*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Sutrisno, Edy. (2013). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* (Cetakan Kelima). Yogyakarta: Prenada Media.