

Analisis of Management Accounting Information System, Human Capital, and Leadership Style to Improve Managerial Performance At PT. Mitra Nur Jaya Sejati

[Analisis Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital, dan Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja Manajerial Di PT. Mitra Nur Jaya Sejati]

Ivan Prasetyo Karyow¹⁾, Hadiah Fitriyah^{*2)}

¹⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: hadiah@umsida.ac.id

Abstract. *Increasingly intense business competition demands that every company continually improve efficiency, productivity, and service quality in order to survive and grow. The success of an organization is greatly determined by good managerial performance, which is supported by three main factors: the implementation of management accounting information systems, the management of human resources or human capital, and the application of an appropriate leadership style. This research was conducted at PT Mitra Nur Jaya Sejati, which operates in the field of providing external workforce or outsourcing services, with the aim of analyzing the role of these three factors in supporting the improvement of the company's managerial performance. The method used in this research is a qualitative method with a descriptive approach, where data is collected and described to depict the actual conditions occurring in the field. The research results show that the management accounting information system plays a role in providing accurate, timely, and quality information that serves as the basis for planning, decision-making, and monitoring company activities. Human capital management is implemented through the provision of continuous training programs, mapping of employee potential, and the preparation of clear career paths, thereby enhancing skills and work motivation. In addition, the leadership style applied also plays a role in maintaining work spirit, building team cooperation, and creating a conducive work environment. Overall, these three factors have a significant influence on managerial performance. This research is expected to provide benefits to companies as a consideration in formulating business development strategies and serve as a reference for future research.*

Keywords ; Management Accounting Information Systems, Human Capital, Leadership Style, Managerial Performanc

Abstrak. *Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan agar mampu bertahan dan berkembang. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja manajerial yang baik, yang didukung oleh tiga faktor utama yaitu penerapan sistem informasi akuntansi manajemen, pengelolaan sumber daya manusia atau human capital, serta penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Nur Jaya Sejati yang bergerak di bidang penyedia layanan tenaga kerja eksternal atau outsourcing, dengan tujuan untuk menganalisis peran ketiga faktor tersebut dalam menunjang peningkatan kinerja manajerial perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana data dikumpulkan dan diuraikan untuk menggambarkan kondisi yang terjadi secara nyata di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berperan menyediakan informasi yang akurat, tepat waktu dan berkualitas yang menjadi dasar dalam perencanaan, pengambilan keputusan serta pengawasan kegiatan perusahaan. Pengelolaan human capital diterapkan melalui penyediaan program pelatihan berkelanjutan, pemetaan potensi karyawan dan penyusunan jalur karier yang jelas sehingga mampu meningkatkan kemampuan serta motivasi kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan turut berperan dalam menjaga semangat kerja, membangun kerja sama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun strategi pengembangan usaha, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya*

Kata Kunci ; Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Manajerial

. PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan besar yang sedang berkembang menghadapi tantangan dalam melakukan restrukturisasi guna mengatasi pertumbuhan atau perubahan. Yang bermasalah terkait kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang sulit untuk dihindari[1]. Persaingan bisnis yang semakin sengit menjadikan tuntutan yang cukup serius

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

bagi perusahaan untuk dapat terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar dapat bertahan dan meraih kemenangan dalam kompetisi. Perusahaan harus bisa memaksimalkan penggunaan kapasitas yang tersedia agar dapat bersaing dengan baik sehingga dibutuhkan adanya sistem informasi akuntansi manajemen, human capital dan gaya kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kinerja manajerial[2]. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki sistem administrasi atau sumber daya yang efektif, tangguh, dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan oleh perusahaan besar untuk dapat bertahan adalah memakai jasa outsourcing, atau layanan eksternal yang lebih berpengalaman dan terampil dibidangnya. Outsourcing pada umumnya, diartikan sebagai suatu langkah yang diambil oleh sebuah perusahaan untuk memanfaatkan layanan dari perusahaan lain demi mendukung aktivitas bisnisnya[1]. Dengan mengadopsi outsourcing, perusahaan dapat berkonsentrasi pada kemampuan utama sambil mereduksi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan. Agar dapat mengikuti kemajuan global, dan dapat menghadapi persaingan, perusahaan harus meningkatkan mutu dari produk yang dihasilkan[3].

Berbagai perusahaan telah menerapkan manajemen kualitas secara menyeluruh, namun ada yang berhasil meningkatkan kinerja mereka, sementara yang lain gagal dalam upaya tersebut. Kinerja yang kurang memuaskan disebabkan oleh sistem pengelolaan perusahaan yang tidak mampu menetapkan sasaran, evaluasi kinerja, serta mekanisme penghargaan yang dilaksanakan oleh pihak administrasi perusahaan dalam konteks ini[2]. Pada umumnya, kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas, serta dianggap sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan hak dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta berdasarkan norma dan etika[4]. Kinerja manajerial dijadikan sebagai alat ukur kemampuan manajer dalam menjalankan tugas-tugas manajemen yang mencakup perencanaan, penelitian, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan pegawai, negoisasi, representasi, dan kinerja secara keseluruhan[5].

Berbagai perusahaan telah mengimplementasikan manajemen kualitas secara menyeluruh. Kinerja yang tidak memuaskan sering kali disebabkan oleh sistem pengelolaan yang gagal dalam menetapkan tujuan, menilai performa, serta menyediakan mekanisme penghargaan yang dikelola oleh pihak administrasi[6]. Secara umum, kinerja dipahami sebagai derajat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas, serta dianggap sebagai hasil yang diperoleh oleh orang atau kelompok dalam sebuah organisasi[7]. Dalam dunia bisnis yang kompetitif mengharuskan perusahaan untuk menggunakan potensi mereka seoptimal mungkin agar dapat memperlihatkan keunggulan dari perusahaan itu sendiri. Perkembangan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi menjadikan sistem informasi akuntansi dianggap penting sebagai alat yang krusial dalam persaingan di lingkungan bisnis. Penggunaan sistem informasi akuntansi berpotensi memperkuat posisi kompetitif perusahaan sehingga tidak tertinggal dalam bidangnya, serta mampu menilai kelebihan daya saing yang bisa dihasilkan oleh perusahaan. Namun, dalam peningkatan sistem informasi akuntansi yang lebih efektif dibutuhkan keterlibatan dan dukungan dari manajemen dalam proses penerapan dan pengembangan sistem tersebut[8].

Penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki kemampuan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, memastikan agar tetap relevan dalam industri, serta dapat mengevaluasi keunggulan kompetitif yang dapat dibawa oleh perusahaan. Namun, untuk meningkatkan sistem informasi akuntansi secara efektif diperlukan partisipasi dan dukungan dari manajemen selama proses implementasi dan pengembangan sistem[9]. Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem di dalam suatu organisasi yang memiliki tugas untuk menyusun informasi yang diperoleh melalui pengumpulan dan pengolahan data transaksi yang bermanfaat bagi semua pengguna, baik yang ada di dalam maupun di luar perusahaan[10]. Sistem ini digunakan dalam menyusun data untuk manajemen melalui pelaksanaan tindakan-tindakan khusus terhadap seluruh informasi yang diperoleh serta berkontribusi pada interaksi perusahaan dengan lingkungan di sekitarnya[10]. Sistem informasi akuntansi manajemen juga dapat digunakan sebagai sistem pengumpul serta penyimpanan informasi dari segala aktivitas dan transaksi yang dilakukan oleh perusahaan, sistem ini mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat, mengelola data yang ada, serta mengendalikan data perusahaan[11]. Sistem informasi akuntansi manajemen memiliki dampak yang besar pada prestasi manajerial. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam menghasilkan informasi yang tepat, berkualitas tinggi, dan tepat waktu[12].

Sistem informasi akuntansi manajemen dalam suatu organisasi yang berfungsi untuk mengorganisir informasi yang didapat melalui pengumpulan serta pengolahan data transaksi yang berguna bagi seluruh pengguna, dan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. karena dapat mendukung perusahaan dalam menyajikan informasi yang akurat, berkualitas tinggi, dan tepat waktu[13]. Adanya perubahan yang dipicu oleh globalisasi industri, kemajuan dalam informasi, perkembangan teknologi, dan kompetisi yang sengit, mendorong banyak perusahaan untuk menyesuaikan strategi dalam operasional bisnis mereka. Isu yang berlangsung lama menyebabkan manajemen dan sistem pelaporan yang selama ini sudah ada terus-menerus kehilangan kecocokannya karena tidak dapat memberikan informasi penting yang diperlukan oleh para eksekutif untuk mengelola proses yang berfokus pada pengetahuan[14]. Pada umumnya, human capital selalu berhubungan dengan kemampuan dan keahlian individu di dalam suatu organisasi. Human capital biasanya mencakup sifat, perilaku, kondisi fisik, dan dorongan

pribadi[15]. Human capital merupakan gabungan dari pengetahuan, keahlian, kreativitas, dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menghasilkan nilai untuk mencapai tujuan[16]. Pengetahuan dan keahlian tidak hanya bermanfaat untuk diri sendiri seseorang, tetapi juga dapat menambah sumber daya bagi pengusaha dan negara, serta meningkatkan potensi produktivitas. Sehingga, diperlukan beberapa pengeluaran untuk mendorong kinerja produktif staf, termasuk yang berkaitan dengan motivasi, pengawasan, dan menjaga agar tetap berkomitmen[17].

Perubahan yang muncul akibat globalisasi sektor industri, kemajuan di bidang informasi, inovasi teknologi, dan persaingan yang ketat, memaksa banyak perusahaan untuk merubah strategi dalam menjalankan bisnis mereka, oleh karena itu dibutuhkan Human capital untuk kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas, pada hasilnya dapat menciptakan nilai untuk mencapai tujuan[16]. Seiring dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin rumit dan bersaing, pemimpin harus siap agar perusahaan dapat terus bertahan. Setiap pemimpin pada dasarnya menunjukkan sikap yang bervariasi dalam membimbing mereka yang mengikuti. Namun, peningkatan kemampuan karyawan tidak bisa dengan mudah dicapai hanya melalui program pelatihan, karena program pelatihan hanya memberikan dampak positif dalam jangka waktu yang terbatas. Sehingga, untuk mencapai hal tersebut, diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin yang handal agar dapat mempertahankan kinerja dan semangat kerja para karyawan[18]. Gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi cara pandang para pekerja terhadap berbagai peristiwa, menjaga hubungan kolaboratif dan kerja sama tim, serta mendapatkan dukungan dan kerjasama dari individu di luar kelompok atau organisasi. bahwa kepemimpinan merupakan aspek krusial dalam manajemen, di mana seorang pemimpin perlu menciptakan keselarasan yang harmonis dengan anggota timnya[17].

Berdasarkan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dapat memberikan penjelasan secara positif terkait perbedaan dalam kinerja manajerial, ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu memperbaiki kinerja yang dilakukan oleh para manajer perusahaan[19]. Pada penelitian yang dilakukan oleh [20] menunjukkan hasil yang positif, karena pentingnya human capital sebagai sumber utama kehidupan perusahaan salah satunya untuk menjalankan kinerja manajemen, karena pada dasarnya manusia yang akan melaksanakan kinerja tersebut. Selain itu, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja manajerial. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial, yang berarti semakin baik pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan maka kinerja manajerial yang dihasilkan menjadi lebih baik pula[21].

PT. Mitra Nur Jaya Sejati merupakan perusahaan yang berkembang dalam melayani berbagai klien, baik lokal maupun internasional, serta dari berbagai sektor wilayah dengan beragam posisi pekerjaan[22]. Sebagai perusahaan besar PT. Mitra Nur Jaya Sejati harus mampu berkomitmen dalam meningkatkan layanan yang ditawarkan pada klien dengan cara meninjau layanan yang dipersonalisasi sesuai dengan kebutuhan dan tujuan klien. Perusahaan ini memiliki sebagian besar karyawan yang telah berpengalaman aktif di industri selama lebih dari 18 tahun, yang mana para karyawan tersebut berperan penting dalam memberi wawasan secara mendalam terkait praktik bisnis di Indonesia tanpa mengabaikan kepentingan klien[23].

Dalam menghadapi tantangan restrukturisasi yang sedang terjadi PT. Mitra Jaya Sejati berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan klien dengan berusaha sebaik mungkin untuk memahami kebutuhan dan tujuan mereka. PT. Mitra Nur Jaya Sejati meyakini bahwa adanya gabungan dari keahlian sumber daya manusia yang dimiliki karyawan serta pengalaman bertahun-tahun dalam industri ini akan membantu mendorong dan meningkatkan pertumbuhan bisnis klien di masa mendatang sebagai penyedia layanan outsourcing, khususnya dalam bidang office, admin SAP, cleaning service, maintenance, welder, loader, driver, forklift driver, helper produksi, HSE, risk management, dll[24]. Staff manajemen perusahaan dibutuhkan dalam mengumpulkan informasi dari masing-masing divisi pada PT. MNJS dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Data ini penting untuk perencanaan, pengambilan keputusan, dan pengawasan. Pada perusahaan yang relatif kecil dengan kegiatan yang masih terbatas, biasanya pemilik perusahaan langsung menjabat sebagai pemimpin yang mengawasi pencatatan keuangan dan operasional. Informasi ini memiliki nilai potensial karena secara langsung mendukung berbagai pilihan tindakan yang dapat dipertimbangkan dalam perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Dengan adanya informasi, kemampuan manajer untuk memahami situasi lingkungan luar juga meningkatkan, dan informasi berperan dalam mengidentifikasi yang relevan[6].

Hasil kinerja yang telah dilakukan dapat dilihat berdasarkan tingkat kepuasan klien. Pencapaian sasaran perusahaan juga dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki performa yang baik. PT. Mitra Nur Jaya Sejati berupaya untuk terus meningkatkan keterampilan dan performa kinerja karyawan yang ada. Hal tersebut didasari dengan tujuan pencapaian perusahaan. Di samping itu, karyawan dengan kinerja yang berkualitas akan memberikan dampak yang positif baik diluar maupun didalam perusahaan. Hal tersebut dapat menambah nilai lebih perusahaan di mata konsumen atau pihak-pihak yang berkepentingan[25].

Penelitian ini didasari dengan teori sumber daya manusia sebagai grand theory. Teori ini sangat tepat untuk diterapkan pada perusahaan outsourcing, dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistem informasi akuntansi

manajemen, human capital, dan gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan[26]. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan di PT. Kunango Jantan Kota Padang[27]. Keterbaruan dari penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang mana penelitian ini berfokus pada sistem informasi akuntansi manajemen, human capital, dan gaya kepemimpinan dalam kinerja manajerial perusahaan. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian yaitu PT. Mitra Nur Jaya Sejati, serta metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Berdasarkan uraian diatas, untuk menganalisis lebih lanjut apakah sistem yang diterapkan dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, pengendalian internal, serta pengambilan keputusan yang lebih baik sehubungan dengan sistem informasi akuntansi manajemen, human capital, dan gaya kepemimpinan, peneliti ingin menganalisis lebih mendalam mengenai kinerja manajerial yang diterapkan oleh perusahaan. Langkah ini dilakukan untuk menemukan kelemahan atau potensi masalah yang mungkin muncul dimasa mendatang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Mitra Nur Jaya Sejati dalam meningkatkan kinerja manajerial perusahaan dengan memahami lebih lanjut peran sistem informasi akuntansi manajemen, human capital, dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen.

II. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menerapkan desain deskriptif, dengan tujuan mengamati keadaan objek secara alami dimana peneliti berperan sebagai alat utama[28]. Penelitian kualitatif mengeksplorasi pandangan peserta melalui metode yang interaktif dan adaptif, yang bertujuan mengungkap fenomena sosial berdasarkan perspektif para partisipan. Perubahan paradigma dalam keadaan alami dalam cara kita memandang realitas, fenomena, dan gejala menyebabkan munculnya metode kualitatif[25].

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian bersumber dari data primer yang di peroleh secara langsung dari individu atau kelompok yang terlibat dalam penelitian dan sumber data yang kedua di peroleh dari data skunder yaitu di dapat secara tidak langsung melalui media perantara. bersifat deskriptif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan berbagai fenomena yang ada, baik yang bersifat alami maupun yang merupakan karya manusia. Fenomena tersebut dapat mencakup bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antar satu fenomena dengan fenomena lainnya[13]. Data primer dalam penelitian ini merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari individu atau kelompok yang terlibat dalam penelitian yang mencakup pendapat subjek secara individu atau dalam grup, hasil pengamatan terhadap objek fisik, peristiwa atau aktivitas, serta hasil dari pengujian[28]. Sedangkan data sekunder merupakan sumber informasi penelitian yang didapatkan secara tidak langsung melalui media perantara atau sumber yang sudah ada seperti dokumen, literatur, maupun data yang dikumpulkan oleh pihak lain[29].

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang paling penting dalam penelitian, karena peneliti harus cermat dan waspada saat mengumpulkan data untuk menjamin keakuratan informasi. Proses ini meliputi langkah-langkah yang teratur untuk mendapatkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Wawancara

Wawancara Adalah cara berkomunikasi antara dua orang atau lebih yang bisa dilakukan secara langsung. Dalam hal ini, salah satu orang menjadi pewawancara dan orang lainnya menjadi yang diwawancarai, dengan tujuan yang berbeda-beda, misalnya untuk mendapat informasi atau mengumpulkan data[30]. Dalam penelitian ini, penulis berperan sebagai pewawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan untuk mendapatkan informasi lebih mendalam tentang sistem informasi manajemen, human capital, dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja manajerial di PT. Mitra Nur Jaya Sejati.

Informan Kunci

NO	Informan	Jabatan
----	----------	---------

1.	AN	Corporate Social Responsibility
2.	TN	Human Resource
3.	ZK	Section Head

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan table diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap informan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja manajerial Perusahaan. Seperti, AN dengan jabatan sebagai Corporate Social Responsibility, TN dengan jabatan Human Resouce, dan ZK dengan jabatan Section Head.

Observasi

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi manajemen, human capital, dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja manajerial di PT. Mitra Nur Jaya Sejati.

Dokumentasi

Proses ini dilakukan untuk mengumpulkan data yang akan dianalisis dan penjabaran informasi atau data dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian baik dalam bentuk tertulis, gambar, maupun digital.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan melibatkan tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan[30].

Reduksi data

Tahapan ini berfokus pada penyaringan informasi yang akan diperoleh peneliti dimulai dari perumusan pertanyaan penelitian hingga pengumpulan data dilakukan.

Penyajian data

Penyajian data dilakukan melalui deskripsi singkat, diagram, atau hubungan antar kategori dengan tujuan untuk membantu dalam memahami situasi yang ada dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh.

Penarikan kesimpulan

Pada tahapan penarikan kesimpulan penelitian kualitatif deskriptif bisa saja memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan di awal namun adakalanya tidak. Hal ini disebabkan karena sejak awal, persoalan dan pertanyaan dalam penelitian kualitatif deskriptif bersifat provisional dan akan berubah seiring dengan proses penelitian di lapangan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis Penerapan Sistem informasi akuntansi manajemen di PT MNJS

“Sistem informasi akuntansi manajemen yang kami miliki sangat memberikan manfaat besar, baik untuk menunjang kinerja manajerial maupun menjaga keamanan penyimpanan data perusahaan. Dari sisi kinerja karyawan, mereka merasa sangat terbantu. Pekerjaan menjadi jauh lebih efektif, dan apabila terjadi kesalahan dalam proses pengerjaan, kesalahan tersebut lebih mudah ditemukan karena sudah ada mekanisme pengendalian yang tertanam dalam sistem teknologi yang kami gunakan.

Dengan adanya sistem informasi yang telah dikembangkan dalam PT MNJS, perusahaan dapat melihat pekerjaan yang masuk sehingga direktur dapat menilai apakah diperlukan penambahan karyawan baru sehingga pekerjaan yang ada dalam PT MNJS dapat selesai lebih cepat.

“Tentu saja. Kami sudah melakukan pengembangan dengan cara menambahkan kapasitas server. Langkah ini memberikan dampak yang sangat positif bagi perusahaan. Keamanan data semakin terjamin dan terhindar dari berbagai risiko, baik itu kesalahan sistem, data terhapus, kerusakan perangkat keras, maupun kesalahan yang dilakukan oleh manusia. Keunggulan lainnya, data yang tersimpan dalam server ini dapat diakses oleh bagian yang berkepentingan di perusahaan dan dapat dilihat kapan saja sesuai kebutuhan”

Sistem informasi akuntansi manajemen yang ada di PT MNJS sudah berjalan dengan baik dan selalu dilakukan evaluasi setiap 1 bulan sekali, hal tersebut digunakan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan hemat waktu. Untuk kendala dari sistem informasi akuntansi manajemen yang ada di PT MNJS adalah ketika ada karyawan baru butuh waktu untuk karyawan tersebut mempelajari sistem tersebut, dan kendala-kendala lainnya berasal dari error komputer maupun error dari aplikasi. PT MNJS sudah melakukan perkembangan sistem informasi akuntansi yang ada yaitu penambahan server. Dengan adanya perkembangan ini sangat berdampak positif pada perusahaan yang dimana data

perusahaan lebih aman yang bisa terhindar dari error, terhapus, rusaknya perangkat, kesalahan manusia, dll dan data dari server ini bisa diakses oleh siapapun dibagian perusahaan dan bisa dilihat sewaktu-waktu.

Siklus pendapatan merupakan serangkaian aktivitas bisnis dan operasi pemrosesan terhadap informasi terkait yang dilakukan terus-menerus dengan menyediakan barang dan jasa kepada pelanggan untuk menghasilkan penerimaan kas sebagai pembayaran tersebut [32]. Peran Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam siklus transaksi pendapatan sangatlah penting karena mampu mendukung pelaksanaan fungsi dari siklus menjadi lebih efektif.

Analisis Penerapan Human Capital

“Kami sudah menyiapkan langkah-langkah pengembangan sejak tahap awal, yaitu saat proses perekrutan karyawan berlangsung. Pada tahap ini, kami melakukan pemetaan bakat atau talent mapping untuk mengidentifikasi potensi, kelebihan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kami menyusun jalur pengembangan karier yang terstruktur dan jelas, mulai dari jenjang posisi staf hingga ke jenjang manajerial. Adanya kepastian jenjang karier ini menjadi salah satu pendorong dan motivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan diri serta mengembangkan potensi yang mereka miliki”

Human Capital yang diterapkan PT.MNJS menyediakan program pelatihan yang mencakup aspek teknis maupun non-teknis. Pelatihan teknis di fokuskan pada operator pabrik, khususnya dalam pengoperasian mesin dan quality control, sedangkan pelatihan soft skills diberikan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, pelayanan, serta pemasaran. Kegiatan pelatihan ini berlangsung secara berkesinambungan agar Karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar.

Sejak awal perekrutan, perusahaan melakukan identifikasi potensi karyawan melalui talent mapping. Berdasarkan hasil tersebut, jalur karier disusun secara jelas dari posisi staf hingga manajerial, sehingga memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus berkembang.

Evaluasi kinerja diterapkan menggunakan indikator Key Performance Indicators (KPI). Karyawan berprestasi diberikan penghargaan berupa bonus, promosi, dan pengakuan khusus. Sistem ini terbukti efektif dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan

Upaya Pemimpin Mencapai Tujuan Kinerja Karyawan PT. MNJS

“Untuk memastikan penilaian berjalan dengan adil dan jelas, kami melakukan pengukuran kinerja secara terstruktur dan sistematis. Di PT MNJS sendiri, pengukuran ini didasarkan pada empat indikator utama, yaitu jumlah hasil kerja yang dihasilkan, mutu atau kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, seberapa jauh pekerjaan yang dilakukan sudah mengarah pada tujuan perusahaan, serta seberapa besar rasa tanggung jawab yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”

Pengukuran kinerja dilakukan secara sistematis melalui beberapa indikator utama yang diterapkan di PT. MNJS, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, orientasi pada tujuan, dan tanggung jawab atas pekerjaan. Dari segi kuantitas kinerja, pengukuran dilakukan berdasarkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan serta jumlah tugas yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Setiap karyawan diberikan target waktu yang jelas sesuai dengan jenis pekerjaan yang diemban. Pemimpin telah menetapkan tolok ukur waktu sebagai standar dalam menilai produktivitas. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya terdapat kendala berupa beban kerja yang cukup tinggi, sehingga terkadang memengaruhi pencapaian target. Namun, hal ini tidak mengurangi upaya perusahaan dalam menjaga konsistensi penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, kualitas kinerja menjadi indikator penting dalam menilai mutu hasil pekerjaan karyawan. Kualitas kerja di PT. MNJS dinilai sudah cukup baik, walaupun belum mencapai tingkat maksimal. Perusahaan berupaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas melalui komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan. Komunikasi yang baik membantu meminimalkan kesalahan, menghindari miskomunikasi, serta memastikan bahwa setiap tugas dipahami secara jelas sebelum dilaksanakan. Dengan demikian, hasil pekerjaan dapat sesuai dengan standar dan harapan perusahaan.

Selain itu, orientasi pada tujuan juga menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja. Karyawan menunjukkan fokus yang kuat terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Orientasi ini mencerminkan adanya keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dengan komitmen tersebut, pelaksanaan rencana kerja dapat berjalan sesuai jadwal, tepat waktu, serta sesuai dengan anggaran yang telah direncanakan

Terakhir, tanggung jawab atas pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan PT. MNJS menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan. Mereka memahami peran masing-masing dalam organisasi dan berupaya mencapai hasil yang optimal dengan cara

yang jujur, teliti, dan profesional. Sikap tanggung jawab ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berintegritas.

Secara keseluruhan, keempat indikator tersebut menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja di PT. MNJS telah mencakup aspek produktivitas, kualitas, keselarasan tujuan, dan komitmen kerja. Hal ini menjadi landasan yang kuat bagi perusahaan dalam mengevaluasi serta meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pembahasan

Perkembangan sistem informasi Akuntansi Manajemen di PT MNJS

Perkembangan sistem informasi akuntansi Manajemen merupakan hal yang perlu diperhatikan. Hal ini dikarenakan berpengaruh dengan kecepatan pemrosesan data, dan hasil yang tepat. Sistem yang ada perlu dikembangkan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal, seperti penyimpanan data yang aman dan fleksibel, bisa diakses kapanpun dan dimanapun, hingga membantu meringankan pengontrolan kesalahan dalam pekerjaan [33]. Perkembangan teknologi sistem informasi akuntansi manajemen di PT MNJS sudah baik, karena selalu evaluasi untuk melakukan perkembangan. Perkembangan terakhir yang diberikan PT MNJS adalah menambahkan server, penambahan ini berguna untuk penyimpanan data yang lebih aman. Server juga bisa diakses langsung direksi untuk melakukan pengontrolan dan pengambilan keputusan yang memudahkan pekerjaan. Seperti pengambilan keputusan penambahan karyawan, hal ini bisa dikontrol direksi melalui server tersebut.

Strategi Human Capital yang Diterapkan di PT MNJS

Pengembangan Human Capital Management untuk meningkatkan perusahaan merupakan investasi jangka Panjang yang sangat penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. Dengan menginvestasikan Program Talent Management, Pelatihan dan sertifikasi kompetensi, Coaching dan Mentoring internal, Dan Manajemen Kinerja organisasi dapat memperoleh manfaat yang signifikan, antara lain :Peningkatan kinerja, karyawan yang terlatih dan termotivasi akan lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan inovasi, karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas akan lebih mampu menghasilkan ide-ide baru dan kreatif.

Peningkatan retensi karyawan, program pengembangan yang baik akan meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Peningkatan daya saing, perusahaan dengan Human Capital Management yang berkualitas akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat. beberapa keterikatan yang dapat diambil oleh organisasi adalah berupa, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan berdasarkan analisis kinerja, perubahan bisnis, dan tren pasar. Kemudian dengan merancang program pengembangan yang relevan secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. Mengukur dan menegvaluasi efektivitas program juga perlu dilakukan secara teratur untuk memastikan bahwa program tersebut nantinya akan memeberikan hasil yang diharapkan.

Peningkatan karyawan

Data menunjukkan adanya peningkatan kompetensi karyawan setelah penerapan program-program HCM, yang ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1Peningkatan Kompetensi Karyawan Sebelum dan Sesudah Program HCM Rating (1-5

Aspek Kompetensi	Sebelum (1-5)	Sesudah (1-5)
Kompetensi Teknis	3	4
Kompetensi Manajerial	2	4
Kompetensi Soft Skills	4	4
Kompetensi Inovasi	2	3

Sumber: Data Diolah Penulis

Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. MNJS

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam mengelola karyawan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan adanya keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan serta adanya komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin tidak bersikap otoriter, melainkan membuka ruang diskusi dan musyawarah sebelum menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan kepentingan bersama. [37]. Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin cenderung mengutamakan musyawarah sebagai langkah awal. Setiap keputusan yang bersifat strategis atau berdampak luas terhadap karyawan biasanya dibahas melalui diskusi bersama. Pemimpin secara aktif meminta masukan, pertimbangan, serta saran dari karyawan guna memperoleh sudut pandang yang lebih komprehensif.

Selain melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin juga berperan dalam memotivasi mereka agar berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Karyawan diberikan kebebasan untuk menyampaikan ide, gagasan, maupun kritik secara terbuka tanpa rasa takut. Kebebasan ini mencerminkan adanya kepercayaan yang diberikan pemimpin kepada bawahan dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenang masing-masing.

Komunikasi menjadi aspek yang sangat penting dalam penerapan kepemimpinan demokratis ini. Pemimpin dituntut untuk mampu berinteraksi secara terbuka, efektif, dan persuasif dengan seluruh karyawan [38]. Hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan komunikasi antara pemimpin dan bawahan berjalan dengan cukup baik dan mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala komunikasi, khususnya terkait batasan etika yang belum sepenuhnya jelas dalam situasi tertentu. Kondisi ini menunjukkan perlunya pedoman komunikasi yang lebih tegas agar tidak terjadi kesalahpahaman.

Secara keseluruhan pemimpin di PT. MNJS memiliki perilaku yang positif, mampu memberikan masukan dan menerima masukan dari bawahannya. Hal ini tercermin dalam cara pemimpin memberikan tugas, berkomunikasi, membimbing, menegur, memberikan sanksi, serta memberikan apresiasi atas kinerja yang baik.

VII. SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh bukti mengenai analisis pengaplikasian dan implementasi sistem informasi akuntansi manajemen yang terintegrasi pada PT MNJS. Dari penelitian yang saya lakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pada perusahaan yang saya teliti, dengan adanya sistem yang telah dibuat oleh perusahaan, maka akan memudahkan karyawan membuat laporan keuangan final klien lebih cepat dan bisa mengurangi kesalahan-kesalahan kecil. Sehingga penyelesaian tanggung jawab terhadap klien bisa diselesaikan lebih cepat. (2) Dengan sistem yang telah dibuat oleh kantor, kendala-kendala yang ada lebih sedikit. Kendala yang ada di perusahaan PT.MNJS hanya butuh waktu kurang lebih 13 hari untuk mengajari karyawan memahami sistem informasi akuntansi manajemen yang digunakan oleh perusahaan. (3) Perkembangan Sistem Informasi Akuntansi di PT. MNJS sudah baik, karena selalu dilakukan evaluasi maksimal 1 bulan sekali untuk mengetahui kekurangan dalam sistem tersebut. Perkembangan yang dilakukan oleh PT. MNJS akhir-akhir ini adalah penambahan server yang tentu saja sangat membantu perusahaan dalam pengontrolan data dan penyimpanan data.

Dapat disimpulkan bahwa penerapan Human Capital Management (HCM) di PT.MNJS berperan penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan teknis dan soft skills, dukungan sertifikasi profesional, evaluasi kinerja berbasis KPI, serta perencanaan karier yang sistematis. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan berkontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas, yang pada gilirannya memperkuat retensi karyawan serta daya saing perusahaan. Namun, penelitian ini menemukan bahwa tantangan keseimbangan kerja-hidup masih perlu diperhatikan untuk keberlanjutan pengembangan SDM jangka panjang.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, pemimpin PT. MNJS melakukan berbagai upaya seperti memberikan gaji yang sesuai untuk meningkatkan motivasi, memperbaiki komunikasi antara pemimpin dan karyawan, memberikan bimbingan dan arahan melalui musyawarah, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menegakkan disiplin dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan serta mencapai tujuan perusahaan.

REFERENSI

- [1] A. A. Prabhuputra, N. P. Budiarta, and P. G. Seputra, "Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial di Indonesia," *Jurnal Analogi Hukum*, vol. 1, no. 1, pp. 22–27, 2019.
- [2] S. Regina Nursedima Marpaung, A. Hizazi, and W. Wiralestari, "Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward) sebagai variabel intervening (studi empiris pada perusahaan BUMN di Kota Jambi)," *Jurnal Paradigma Ekonomika*, vol. 17, no. 1, pp. 137–148, 2022, doi: 10.22437/jpe.v17i1.16327.
- [3] H. Sugiyono and J. Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja," vol. 19, no. 85, pp. 167–186, 2021.

- [4] M. R. Mahaputra, "Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan," *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, vol. 1, no. 1, pp. 44–55, 2023, doi: 10.38035/jhesm.v1i1.6.
- [5] O. F. Ingkiriwang, "Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Dealer Di Manado," *Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Dealer Di Manado*, vol. 1, no. 3, p. 818, 2013.
- [6] M. Al Rinadra *et al.*, "Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)," *JIMT - Jurnal ilmu manajemen terapan*, vol. 4, no. NO.6, pp. 753–767, 2023, [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [7] P. F. Ikhtiyarini and Z. Machmuddah, "Sistem Akuntansi Manajemen Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial," *Perspektif Akuntansi*, vol. 2, no. 1, pp. 89–108, 2019, doi: 10.24246/persi.v2i1.p89-108.
- [8] K. I. Ratnaningsih and I. G. N. A. Suaryana, "Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Pengetahuan Manajer Akuntansi Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi," *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, vol. 6, no. 1, pp. 1–16, 2014.
- [9] D. Eko Prasetyo, Rukmin, and S. Ningsih, "Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial," *Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 490–496, 2024, doi: 10.53088/jikab.v3i1.81.
- [10] M. jeni lumban gaol Yohana, "Sistem Informasi Akuntansi," *Konsep-konsep Dasar Sistem Informasi Akuntansi*, p. 3, 2021, [Online]. Available: <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/EKSI431203-M1.pdf>
- [11] S. Suprantiningrum and A. D. Lukas, "Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi," *Owner*, vol. 5, no. 1, pp. 174–185, 2021, doi: 10.33395/owner.v5i1.368.
- [12] H. Hairudin and E. T. Oktaria, "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan," *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.35912/jakman.v4i1.1466.
- [13] S. Sulasni and Dedi, "Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus BPR Di KAbupaten Demak)," *Jurnal Akuntansi Indonesia*, vol. 3, no. 2, pp. 131–145, 2013.
- [14] Y. Kasmawati, "Human Capital dan Kinerja Karyawan," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, vol. 3, no. 4, p. 265, 2017.
- [15] C. Hidayat, "Analisis Model Pengukuran Human Capital dalam Organisasi," *Binus Business Review*, vol. 4, no. 2, pp. 879–885, 2013, doi: 10.21512/bbr.v4i2.1403.
- [16] Vip Paramarta, Devi Delvita, Refliza Yanti, Didik Udayana, Amelia Suci Pertiwi, and Aep Saepudin, "Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan," *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, vol. 1, no. 3, pp. 01–13, 2023, doi: 10.59024/jumek.v1i3.108.
- [17] J. Retnowulan, "Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri.," *Cakrawala*, vol. 8, no. 1, pp. 100–107, 2017.
- [18] A. C. FRENDY and D. NUGROHOSENO, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Capital Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch ...," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 3, 2015, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/13550%0Ahttps://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/13550/12447>
- [19] Yukl dalam Gunawan dalam Kamal F, Widi W, and Edy S, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi)," *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, vol. 15, no. 2, pp. 38–49, 2019.

- [20] C. Sani and Y. Andriany, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Manajemen Keuangan PT. Semen Padang),” *Jurnal Pengembangan Ilmu Akuntansi dan Keuangan*, vol. 2, no. 4, pp. 269–290, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/PJ/article/view/234>
- [21] S. Sigilipu, “ISSN 2303-1174 Steffi Sigilipu, Penerapan Informasi Akuntansi,” *Emba*, vol. 1, no. 3, pp. 239–247, 2013.
- [22] N. B. Puspitasari, R. D. Alfarel, and A. Susanty, “Pada Perusahaan Jasa Outsourcing,” vol. 18, no. 3, pp. 171–181, 2023.
- [23] G. Trias Puspawati, G. Mutiara Insani, R. Tiara Hasnakusumah, and K. Kevin Rumbung, “Media Hukum Indonesia (MHI) Pengaruh Outsourcing Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan,” *Media Hukum Indonesia (MHI)*, vol. 2, no. 2, p. 569, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12476932>
- [24] Z. T. Mulyana, V. Christina, and S. S. Brahmana, “SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Pada Universitas Widyatama) : Management Accounting Information System , Managerial Performance , Human Resources competence,” pp. 1045–1052, 2017.
- [25] Rusandi and Muhammad Rusli, “Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus,” *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 48–60, 2021, doi: 10.55623/au.v2i1.18.
- [26] E. Candra, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening,” vol. 3, no. 1, pp. 1–23, 2020.
- [27] Hazelina, A. M, and Y. Ardiany, “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Human Capital dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Kunango Jantan Di Kota Padang,” *Pareso Jurnal*, vol. 5, no. 2, pp. 107–124, 2023.
- [28] Z. Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, vol. 11, no. 1. Syakir Media Press, 2021. [Online]. Available: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- [29] U. Sulung and M. Muspawi, “Memahami sumber data penelitian : Primer, Sekunder, dan Tersier,” vol. 5, no. 3, pp. 110–116, 2024.
- [30] A. Rahmawati, N. Halimah, K. Karmawan, and A. A. Setiawan, “Optimalisasi Teknik Wawancara Dalam Penelitian Field Research Melalui Pelatihan Berbasis Participatory Action Research Pada Mahasiswa Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang,” *Jurnal Abdimas Prakasa Dakara*, vol. 4, no. 2, pp. 135–142, Oct. 2024, doi: 10.37640/japd.v4i2.2100.
- [31] R. Safarudin, Zulfamanna, M. Kustati, and N. Sepriyanti, “Penelitian Kualitatif,” vol. 3, 2, no. 9680–9694, 2023.
- [32] A. Syamil *et al.*, *Akuntansi Manajemen (Konsep-konsep dasar Akuntansi Manajemen Era Digital)*. 2023.
- [33] Yana Rochdiana Hadiyat, “Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kinerja Manajerial,” *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, vol. 12, no. 2088, pp. 37–42, 2020.
- [34] R. A. Siregar and M. C. Rizky, “Peran Human Capital Management Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Karyawan,” *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)*, vol. 6, no. 3, pp. 66–71, 2024, [Online]. Available: <https://ejournal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/user/register?source=>

- [35] E. Y. Putri, A. Putri, A. R. Rahma, and F. M. Maolani, "Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, vol. 12, no. 2, pp. 343–356, 2022, doi: 10.37932/j.e.v12i2.618.
- [36] N. Yuniarsih, Y. Rohmalia, A. R. Saleh, S. N. Suparman, A. Septianti, and A. N. Farida, "Penerapan Human Capital Manajemen Implementation of Human Capital Management in Improving the Quality of Human Resources To Company Performance," *Jurnal Ilmiah Pascasarjana UIKA BOGOR*, 2022.
- [37] N. Novina and A. Apriani, "Dampak Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, vol. 4, no. 2, pp. 148–165, 2024, doi: 10.59832/jpmk.v4i2.283.
- [38] Sutrisno, H. Sitinjak, P. Diawati, I. Y. Sitinjak, and A. M. A. Ausat, "Telaah Dampak Positif Gaya Kepemimpinan Transformasional Bagi Peningkatan Produktivitas Indovidu dan Organisasi," *Communnity Development Journal*, vol. 4, no. 1, pp. 726–731, 2023.