

Analysis Of The Influence Of Management Accounting Information Systems, Organizational Culture and Leadership Style On Managerial Performance

[Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial]

Arrum Hardyana Novyenta¹⁾, Imelda Dian Rahmawati ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. *This research aims to determine the influence of management accounting information systems, organizational culture, and leadership style on managerial performance in foam & mattress manufacturing companies. This study uses primary data in the form of questionnaires distributed to 113 respondents using random sampling techniques. The population used is non-managerial employees in various departments in foam & manufacturing companies, namely the foam manufacturing, mattress manufacturing, non-woven, engineering, distribution, QC, and HRD & PGA departments. The data analysis methods applied in data processing include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, R tests, R² tests, t test, f tests, dan multiple linear regression analysis using SPSS 23. The research findings indicate that management accounting information systems (X1) have a positive and significant effect on managerial performance in foam & mattress manufacturing companies. Organizational culture (X2) has a negative and significant effect on managerial performance in foam & mattress manufacturing companies. Leadership style has a positive and significant effect on managerial performance in foam & mattress manufacturing companies.*

Keywords – Management Accounting Information System; Organizational Culture; Leadership Style; Managerial Performance

Abstrak. *Riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur foam & mattress. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada 113 responden dengan teknik pengambilan sampel acak. Populasi yang digunakan adalah karyawan non-manajerial di berbagai departemen yang ada di perusahaan manufaktur foam & mattress, yaitu departemen foam manufacturing, mattress manufacturing, non-woven, engineering, distribution, QC, serta HRD&PGA. Metode analisis data yang diterapkan dalam pengolahan data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji R, uji R², uji t, uji f, dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 23. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen (X1) memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di perusahaan manufaktur foam & mattress. Budaya organisasi (X2) memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di perusahaan manufaktur foam & mattress. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur foam & mattress.*

Kata Kunci – Sistem Informasi Akuntansi Manajemen; Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Manajerial

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, perusahaan manufaktur menghadapi tantangan untuk selalu meningkatkan kinerja secara efisien agar dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Kinerja manajerial menjadi salah satu kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, yang harus sejalan dengan rencana strategis dan operasional perusahaan [1]. Selain itu, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pelanggan.

Di tengah tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pelanggan, karyawan di perusahaan manufaktur foam & mattress juga menghadapi tekanan yang semakin tinggi untuk mencapai target produksi secara efisien. Hal ini menunjukkan perlunya penyesuaian budaya organisasi agar lebih adaptif dan berorientasi pada hasil tanpa mengabaikan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, evaluasi rutin

terhadap kinerja manajerial menjadi penting agar perusahaan dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi dan mencapai kepuasan pelanggan.

Sejalan dengan itu, kinerja manajerial merupakan hasil dari efektivitas manajemen dalam memanfaatkan sumber daya perusahaan terutama sumber daya manusia, sistem informasi, dan kepemimpinan [2]. Kinerja manajerial menjadi bagian utama yang perlu dikembangkan guna menunjang kemajuan organisasi. Berkaitan dengan proses manajerial, satu hal yang sangat mencerminkan kemajuan manajerial yaitu bagaimana kinerja manajerial mencakup aspek seperti pengambilan ketetapan serta pengelolaan sumber daya secara efektif [3]. Demikian pula, kinerja akan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik dari setiap individu [4].

Sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) adalah elemen penting dalam mendukung kinerja manajerial untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pengambilan keputusan. Sifat informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen, seperti broadscope, timeliness, aggregated, dan integrated sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas manajemen dalam menghadapi operasional pada perusahaan manufaktur. Berdasarkan pernyataan tersebut sistem informasi akuntansi manajemen yakni informasi yang mengubah masukkan melalui suatu prosedur untuk menyediakan hasil yang diperlukan dalam membantu pengambilan ketetapan [5].

Selain sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan, mendorong inovasi dan meningkatkan motivasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat seperti orientasi proses, orientasi hasil, orientasi pegawai, dan orientasi pekerjaan cenderung lebih mampu menghadapi tantangan operasional dan mencapai kinerja yang optimal. Secara khusus, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dukung oleh budaya yang kuat, dan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi [6].

Selanjutnya, kepemimpinan juga berperan dalam proses peningkatan kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui komunikasi yang jelas, motivasi yang kuat, dan fokus pada pengembangan individu [7]. Kehadiran gaya kepemimpinan menjadikan pegawai sebagai faktor penting jika dihubungkan dengan proses kinerja manajerial sebuah organisasi.

Contingency Theory merupakan teori yang memiliki tantangan dalam mengidentifikasi faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi struktur organisasi [8]. Tantangan ini mendorong untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna mengetahui faktor kontingensi pada berbagai jenis organisasi. Selain itu, teori kontingensi menekankan strategi manajerial dengan konteks organisasi tertentu, seperti kondisi lingkungan, teknologi yang diandalkan, tujuan organisasi, dan ukuran organisasi [9].

Dalam konteks perusahaan manufaktur foam & mattress, teori ini menjelaskan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi manajemen akan lebih optimal jika mampu menghasilkan informasi sesuai kebutuhan manajemen yang terus berkembang seiring dengan perubahan pasar. Demikian pula, dengan budaya organisasi yang adaptif dan gaya kepemimpinan yang efektif akan menjadi faktor pendukung kinerja manajerial yang optimal, terutama pada lingkungan manufaktur yang padat modal dan sensitif terhadap biaya bahan baku. Dengan pendekatan ini, manajer diharapkan mampu mengambil keputusan yang lebih tepat dan relevan dengan kebutuhan pada setiap organisasi.

Penelitian ini memilih perusahaan manufaktur foam & mattress sebagai objek riset karena beberapa alasan. Pertama, proses produksi pada perusahaan ini sangat kompleks dan memerlukan sistem informasi akuntansi manajemen yang akurat dan tepat waktu untuk mengambil keputusan strategi serta pengendalian biaya. Kedua, karakteristik industri yang padat modal dan rentan terhadap fluktuasi biaya bahan baku menjadikan budaya organisasi yang adaptif dan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendukung kinerja manajerial. Ketiga, penelitian terkait ketiga variabel ini pada sektor manufaktur foam & mattress masih minim, sehingga riset ini diharapkan dapat mengisi kekosongan ilmu dan memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan manajemen di industri ini.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh variabel sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Misalnya, penelitian [5] menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif relevan kepada kinerja manajerial, sedangkan sistem informasi akuntansi manajemen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Di sisi lain, penelitian [10] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial memiliki pengaruh positif signifikan. Penelitian oleh [6] dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh relevan kepada kinerja manajerial. Berikutnya, riset yang dilaksanakan oleh [7] menyimpulkan bahwasanya sistem informasi akuntansi manajemen, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh relevan pada kinerja manajerial.

Beberapa penelitian lain, seringkali menunjukkan hasil penelitian yang tidak konsisten mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada kinerja manajerial. Hasil yang bertolak belakang ini menunjukkan adanya *research gap* dan menunjukkan perlunya penelitian yang lebih mendalam dan spesifik pada sektor manufaktur, khususnya industri foam & mattress untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja manajerial. Riset ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur foam & mattress. Sehingga, diharapkan dapat memberikan manfaat.

Adapun manfaat akademik yang akan berguna bagi pendidikan dan penelitian, teoritis yang berkontribusi pada pengembangan ilmu dan teori maupun praktis yang dapat memberikan kontribusi praktis yang dapat diterapkan

langsung dalam dunia kerja dan industri. Dengan menggunakan ketiga variabel tersebut secara bersamaan, riset diharapkan dapat memperoleh pandangan yang lebih analitis mengenai aspek yang melibatkan kinerja manajerial dalam sektor manufaktur yang masih minim dieksplorasi. Hasil penelitian juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam upaya peningkatan kinerja manajerial pada perusahaan.

Maka dari itu, kebaruan penelitian ini terletak pada konteks perusahaan manufaktur foam & mattress yang belum banyak diteliti sebelumnya, terutama dalam pengaitan sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial dengan tujuan untuk memberikan perspektif baru mengenai faktor-faktor non manajerial yang dapat meningkatkan kinerja di tingkat dasar organisasi. Di samping itu, penelitian ini juga menggunakan sampel dari populasi yang relevan dalam skala yang lebih luas sehingga akan memperkuat generalisasi hasil penelitian. Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi manajemen, namun juga diharapkan memberikan solusi praktis yang dapat diterapkan dalam manajemen operasional perusahaan manufaktur foam & mattress.

Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, menunjukkan perlunya penelitian yang lebih mendalam terkait dengan sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Riset ini dirancang untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur foam & mattress. Dengan demikian, riset ini berfokus pada topik "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur Foam & Mattress", untuk mengisi *research gap* yang ada dan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan manajemen perusahaan di sektor ini.

Pengembangan Hipotesis

Sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan metode yang menghasilkan hasil melalui penggunaan masukan serta beragam prosedur untuk merealisasikan tujuan manajemen [11]. Sistem informasi akuntansi manajemen yang terintegrasi memungkinkan manajer memperoleh informasi yang akurat, sehingga meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan serta optimalisasi sumber daya perusahaan. Dalam konteks industri manufaktur foam & mattress, yang ditandai dengan proses produksi padat modal dan rentan terhadap biaya bahan baku, contingency theory menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen yang tepat dapat membantu manajer menyesuaikan strategi bisnis, meningkatkan efisiensi produksi, serta mengurangi resiko kesalahan dalam pencatatan serta perencanaan produksi.

H1: Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Budaya organisasi terhadap kinerja manajerial

Budaya organisasi merupakan metode dan nilai yang dibangun oleh organisasi berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan perilaku anggota organisasi [12]. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif mampu meningkatkan koordinasi antar departemen serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dalam konteks industri manufaktur foam & mattress, yang ditandai dengan tantangan operasional seperti fluktuasi biaya bahan baku dan kebutuhan efisiensi produksi, contingency theory menekankan bahwa budaya organisasi harus fleksibel dan adaptif agar kinerja manajerial tetap optimal.

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial

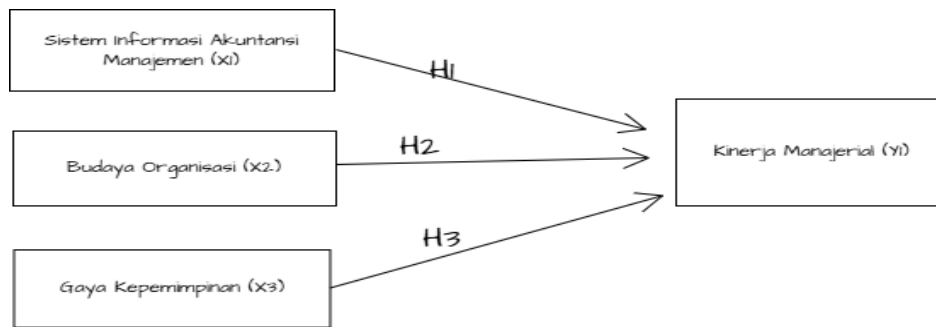
Gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi, memotivasi, beradaptasi serta mendorong orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas serta keberhasilan organisasi [10]. Pemimpin yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, serta mendorong inovasi dalam organisasi. Dalam konteks industri manufaktur foam & mattress, yang memiliki karakteristik padat modal dan rentan terhadap biaya bahan baku, contingency theory menunjukkan bahwa pemimpin harus mampu menyesuaikan strategi kepemimpinannya agar dapat mengoptimalkan kinerja manajerial dan operasional sehingga kinerja tim lebih optimal dalam menghadapi perubahan pasar.

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Kerangka Konseptual

Berdasarkan berbagai penjelasan dan hubungan antar variabel serta tujuan penelitian untuk menguji hipotesis yakni :

Gambar 1. Kerangka Konseptual

II. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan salah satu jenis rumusan masalah riset yang bermaksud untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih [13]. Variabel adalah sesuatu yang beragam bentuk dan ditentukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang berkaitan dengan hal tersebut [14]. Variabel independen pada riset tersebut yaitu sistem informasi akuntansi manajemen (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3). Dan untuk variabel dependen yaitu kinerja manajerial (Y).

Indikator Variabel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, penting untuk memberikan definisi operasional untuk menghindari kesalahan dalam menginterpretasikan variabel penelitian [15].

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Sistem informasi akuntansi manajemen (X1)	Sistem informasi akuntansi manajemen yakni metode yang menghasilkan hasil melalui penggunaan masukan serta beragam prosedur untuk merealisasikan tujuan manajemen.	1. Broadscope 2. Timeliness 3. Aggregated 4. Integrated	[16], [17]
Budaya organisasi (X2)	Metode dan nilai yang dibangun oleh organisasi berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.	1. Orientasi proses 2. Orientasi hasil 3. Orientasi pegawai 4. Orientasi pekerjaan	[5]
Gaya kepemimpinan (X3)	Kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, beradaptasi, dan mendorong orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas serta keberhasilan organisasi	1. Gaya kepemimpinan kharismatik 2. Gaya kepemimpinan transaksional 3. Gaya kepemimpinan transformasional 4. Gaya kepemimpinan visioner	[10]
Kinerja manajerial (Y)	Prestasi kerja individu dalam suatu organisasi berkaitan dengan aktivitas manajerial.	1. Planning 2. Investigating 3. Coordinating 4. Evaluation 5. Monitoring 6. Staffing 7. Negotiating 8. Representing	[18], [19]

Sumber : Data diolah, 2024

Populasi dan Sampel

Populasi dalam riset ini terdiri dari 157 karyawan non-manajerial dan 18 karyawan manajerial perusahaan manufaktur foam & mattress. Riset ini akan menggunkan karyawan non-manajerial yang menjadi subjek penelitian, sedangkan sampel mempunyai beberapa karakteristik populasi [20]. Jumlah populasi sebanyak 157 orang yang berasal dari berbagai bagian perusahaan. Karena populasi ini cukup besar dan mencakup banyak bagian dengan peran yang beragam, maka diperlukan suatu metode yang mampu menghasilkan sampel untuk menarik kesimpulan secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, sampel diambil dari populasi dengan menggunakan teknik random sampling yang berjumlah 113 orang. Random sampling dipilih karena memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen dalam populasi untuk dipilih tanpa mempertimbangkan karakteristik tertentu dari masing-masing individu. Teknik ini menghindari bias dan memungkinkan hasil penelitian lebih objektif dan mewakili populasi, sehingga menunjang validitas data dan meningkatkan kemampuan generalisasi hasil. Dengan menggunakan teknik random sampling dan rumus Slovin diharapkan menghasilkan data yang akurat dan dapat mewakili karakteristik populasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang faktual mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur foam & mattress.

Untuk menentukan jumlah sampel yang sesuai, digunakan rumus slovin, yang memperhitungkan margin of error yang diinginkan, yaitu 5%. Rumus slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Standar sampel/total responden

N = Jumlah populasi

e = Margin eror atau presentase ketelitian dalam mengambil sampel yang dapat ditoleransi; = 0,05 maupun 5%
Dari rumus diatas, ditarik kesimpulan jika standar sampel dalam riset tersebut yaitu:

$$n = \frac{157}{1+157(0,05)^2}$$

$$n = 113$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh sampel sebanyak 113 orang yang dipilih secara acak dari seluruh populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, dimana datanya diambil melalui sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data dengan berupa hasil kuesioner [21]. Pengumpulan data dilakukan melalui metode penyebaran kuesioner online menggunakan platfrom Google Form (Gform) kepada karyawan perusahaan manufaktur foam & mattress. Metode angket atau kuesioner adalah suatu metode pengumpulan statistik terdiri atas pertanyaan mengenai suatu masalah atau aspek yang akan diteliti [22]. Pendekatan online ini dipilih karena lebih efisien dalam menjangkau seluruh responden dari berbagai bagian dalam perusahaan, serta menghemat waktu dan biaya.

Sebelum melakukan pengumpulan data utama, pilot test akan dilakukan untuk mengevaluasi validitas, relevansi, serta keandalan instrumen penelitian yang akan digunakan untuk menilai pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organsiasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Pilot test ini akan melibatkan sejumlah responden dari berbagai departemen yang tersedia di perusahaan manufaktur foam & mattress guna memastikan bahwa setiap pertanyaan dapat dipahami dengan jelas dan relevan dengan konteks pekerjaan sehari-hari. Hasil pilot test ini akan digunakan untuk memperbaiki instrumen penelitian sebelum diterapkan dalam cakupan yang lebih luas.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, variabel pengukuran digunakan untuk menilai responden dengan menggunakan indikator-indikator sebagai acuan dalam menyusun instrumen penelitian yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dan menggunakan metode skala Likert. Skala Likert dipilih sebagai salah satu alternatif respon dalam mengukur perilaku ketika memberikan skor. Keputusan skor nilai ini berguna untuk menguji sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang pada fenomena sosial [23].

Standar data setiap item variabel diperoleh berdasarkan tanggapan responden saat mengisi kuesioner, dengan pengukuran menggunakan skala Likert seperti skor 1 sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 netral, skor 4 setuju, dan skor 5 sangat setuju [22]. Data yang digunakan untuk pengelolaan dianalisis menggunakan SPSS 23. Pengujian analisis data dengan pengujian statistic, yakni pengujian kualitas data seperti validitas, reliabilitas,

pengujian asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, serta pengujian hipotesis seperti, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), parsial (Uji t), simultan (Uji F), dan analisis regresi linear berganda.

Pengujian Statistik

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam riset ini dapat mengukur area perbaikan yang diperlukan dan untuk menilai kesesuaian setiap pertanyaan dalam kuesioner. Pengujian ini akan digunakan guna mengetahui instrumen penelitian sebelum diterapkan dalam cakupan yang lebih luas. Dalam riset ini digunakan uji validitas dari banyaknya pertanyaan variabel X1, variabel X2, Variabel X3, dan Variabel Y [24].

Penentuan untuk menguji validitas responden menetapkan tingkat signifikansi sebagai berikut :

- Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikan 0.05) maka, pertanyaan tersebut valid.
- Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikan 0.05) maka ,pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang pada pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan taraf ketepatan instrumen pengumpul statistik yang dipakai. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Kriteria uji reliabilitas jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.70 [24]:

- Jika $r\text{-hitung} > \text{Alpha}$, maka alat ukur tersebut dianggap reliabel.
- Jika $r\text{-hitung} < \text{Alpha}$, maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu dalam pola regresi berdistribusi normal. Normalitas dapat dilihat melalui analisis grafik yaitu dengan menggunakan grafik histogram dan plot probabilitas kurva normal. Pada grafik histogram, data dianggap normal apabila kurvanya berbentuk lonceng dengan kemiringan yang cenderungimbang di tepi kiri mau pun pada tepi kanan. Sementara itu, kurva normal probability plot, statistik dinyatakan normal jika titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal [24].

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam pola regresi. Pola regresi yang ideal seharusnya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Keputusan diambil berdasarkan nilai tolerance < 0.10 berarti terjadi multikolinearitas. Selain itu, jika nilai VIF > 0.10 , maka dinyatakan terjadi multikolinearitas [24].

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan varians residual antara observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam model regresi. Jika varians yang tersisa konsisten antar observasi, maka kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sedangkan, jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila p value > 0.05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas [24].

Uji Hipotesis

1. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) berfungsi untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Koefisien ini juga digunakan untuk menilai persentase hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi (r), atau mendekati seratus persen (100%), semakin kuat hubungan antar variabel tersebut. Sebaliknya, jika koefisien (r) mendekati 0 (nol), maka hubungan antar variabel menjadi semakin lemah [24].

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Semakin besar persentasenya, semakin besar peran variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya, persentase sisanya menunjukkan pengaruh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Jika persentase koefisien determinasi rendah, maka kontribusi variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat juga kecil [24].

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%) [24].

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu sebagai berikut :

- Jika nilai t-hitung $> t\text{-tabel}$ atau nilai signifikannya < 0.05 , maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan variabel independen terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai t -hitung $<$ t -tabel atau signifikannya $>$ 0.05 , maka H_a ditolak dan H_o diterima, dapat disimpulkan variabel independen tidak terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama variabel bebas, yaitu sistem informasi akuntansi manajemen (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja manajerial (Y) [24].

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika f -hitung $>$ f -tabel, atau probabilitas $<$ nilai signifikansi maka, Hipotesis dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika f -hitung $<$ f -tabel, atau probabilitas $>$ nilai signifikansi maka, Hipotesis diterima, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menghitung atau memprediksi nilai rata-rata populasi atau variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang sudah diketahui.

Persamaan sistematika regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Manajerial
 X1 = Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
 X2 = Budaya Organisasi
 X3 = Gaya Kepemimpinan
 α = Nilai Konstanta
 β = Nilai Koefisien Regresi
 e = Nilai Error (Kesalahan Pengganggu)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. 1 Uji Validitas X1

Indikator	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Broadscope	X1.1.1	0.560	0.361	Valid
	X1.1.2	0.595	0.361	Valid
	X1.1.3	0.567	0.361	Valid
Timeliness	X1.2.1	0.609	0.361	Valid
	X1.2.2	0.577	0.361	Valid
	X1.2.3	0.775	0.361	Valid
Aggregated	X1.3.1	0.548	0.361	Valid
	X1.3.2	0.530	0.361	Valid
	X1.3.3	0.543	0.361	Valid
Integrated	X1.4.1	0.632	0.361	Valid
	X1.4.2	0.542	0.361	Valid
	X1.4.3	0.542	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Pada tabel 2.1 dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan dalam kusioner yang berkaitan dengan variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X1) telah melalui uji validitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan, seluruhnya dinyatakan valid dengan nilai r -hitung $>$ r -tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kusioner memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur, sehingga dapat dipercaya sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, kusioner yang digunakan dalam memberikan hasil pengukuran yang lebih akurat.

Tabel 2. 2 Uji Validitas X2

Indikator	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Orientasi Proses	X2.1.1	0.600	0.361	Valid
	X2.1.2	0.598	0.361	Valid

	X2.1.3	0.358	0.361	Tidak Valid
	X2.1.4	0.583	0.361	Valid
Orientasi Hasil	X2.2.1	0.690	0.361	Valid
	X2.2.2	0.600	0.361	Valid
	X2.2.3	0.733	0.361	Valid
Orientasi Pekerjaan	X2.3.1	0.567	0.361	Valid
	X2.3.2	0.522	0.361	Valid
	X2.3.3	0.557	0.361	Valid
Orientasi Pegawai	X2.4.1	0.549	0.361	Valid
	X2.4.2	0.598	0.361	Valid
	X2.4.3	0.571	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel budaya organisasi (X2) yang disajikan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 12 item pernyataan yang diajukan sebagian besar dinyatakan valid karena memiliki nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur, sehingga dapat dipercaya sebagai instrumen penelitian. Namun, terdapat satu item pernyataan yaitu, X2.1.3 yang tidak memenuhi kriteria validitas karena nilai r-hitung < r-tabel. Oleh karena itu, item pernyataan tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian ini sehingga, hanya pernyataan yang valid yang akan digunakan dalam proses analisis guna memastikan hasil penelitian yang lebih akurat.

Tabel 2. 3 Uji Validitas X3

Indikator	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kharismatik	X3.1.1	0.656	0.361	Valid
	X3.1.2	0.531	0.361	Valid
	X3.1.3	0.580	0.361	Valid
	X3.1.4	0.500	0.361	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional	X3.2.1	0.554	0.361	Valid
	X3.2.2	0.644	0.361	Valid
	X3.2.3	0.554	0.361	Valid
	X3.2.4	0.580	0.361	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X3.3.1	0.583	0.361	Valid
	X3.3.2	0.556	0.361	Valid
	X3.3.3	0.452	0.361	Valid
	X3.3.4	0.544	0.361	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner	X3.4.1	0.467	0.361	Valid
	X3.4.2	0.427	0.361	Valid
	X3.4.3	0.410	0.361	Valid
	X3.4.4	0.440	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Pada tabel 2.3 dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan X3 (gaya kepemimpinan) telah melalui uji validitas. Hasil menunjukkan bahwa dari 16 pernyataan yang diajukan, seluruhnya dinyatakan valid dengan nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur, sehingga dapat dipercaya sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat memberikan hasil pengukuran yang lebih akurat.

Tabel 2. 4 Uji Validitas Y1

Indikator	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Planning	Y1.1.1	0.478	0.361	Valid
	Y1.1.2	0.161	0.361	Tidak Valid
	Y1.1.3	0.566	0.361	Valid
Investigating	Y1.2.1	0.496	0.361	Valid
	Y1.2.2	0.577	0.361	Valid
	Y1.2.3	0.214	0.361	Tidak Valid
Coordinating	Y1.3.1	0.409	0.361	Valid
	Y1.3.2	0.654	0.361	Valid
	Y1.3.3	0.517	0.361	Valid
Evaluation	Y1.4.1	0.220	0.361	Tidak Valid
	Y1.4.2	0.544	0.361	Valid

	Y1.4.3	0.474	0.361	Valid
Monitoring	Y1.5.1	0.232	0.361	Tidak Valid
	Y1.5.2	0.544	0.361	Valid
	Y1.5.3	0.136	0.361	Tidak Valid
Staffing	Y1.6.1	0.569	0.361	Valid
	Y1.6.2	0.529	0.361	Valid
	Y1.6.3	0.473	0.361	Valid
Negotiating	Y1.7.1	0.552	0.361	Valid
	Y1.7.2	0.597	0.361	Valid
	Y1.7.3	0.529	0.361	Valid
Representating	Y1.8.1	0.570	0.361	Valid
	Y1.8.2	0.210	0.361	Tidak Valid
	Y1.8.3	0.549	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja manajerial (Y1) yang disajikan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 18 item pernyataan yang diajukan sebagian besar dinyatakan valid karena memiliki nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur, sehingga dapat dipercaya sebagai instrumen penelitian. Namun, terdapat enam item pernyataan yaitu, Y1.1.2, Y1.2.3, Y1.4.1, Y1.5.1, Y1.5.3, dan Y1.8.2 yang tidak memenuhi kriteria validitas karena nilai r-hitung < r-tabel. Oleh karena itu, item pernyataan tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian ini sehingga, hanya pernyataan yang valid yang akan digunakan dalam proses analisis guna memastikan hasil penelitian yang lebih akurat.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. 1 Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 3.1, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X1 (Sistem Informasi Akuntansi Manajemen) menunjukkan angka sebesar 0.825, yang lebih besar dari ambang batas reliabilitas yaitu 0.70. Dengan demikian, 12 pernyataan dalam kuesioner yang mempresentasikan variabel X1 dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini, karena nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.825 > 0.70$.

Tabel 3. 2 Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	12

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 3.2, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X2 (Budaya Organisasi) menunjukkan angka sebesar 0.842, yang lebih besar dari ambang batas reliabilitas yaitu 0.70. dengan demikian, 12 pernyataan dalam kuesioner yang mempresentasikan variabel X2 dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini, karena nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.842 > 0.70$.

Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	16

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 3.3, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan angka sebesar 0.824, yang lebih besar dari ambang batas reliabilitas yaitu 0.70. Dengan

demikian 16 pernyataan dalam kuesioner yang mempresentasikan variable X3 dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini, karena nilai Cronach's Alpha sebesar $0.824 > 0.70$.

Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas Y1

Reliability Statistics

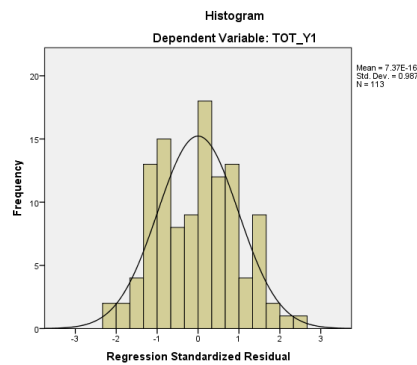
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	18

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 3.4, nilai Croncach's Alpha untuk variable Y1 (Kinerja Manajerial) menunjukkan angka sebesar 0.860, yang lebih besar dari ambang batas reliabilitas yaitu 0.70. Dengan demikian 18 pernyataan dalam kuesioner yang mepresentasikan variable Y1 dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini, karena nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.860 > 0.70$.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

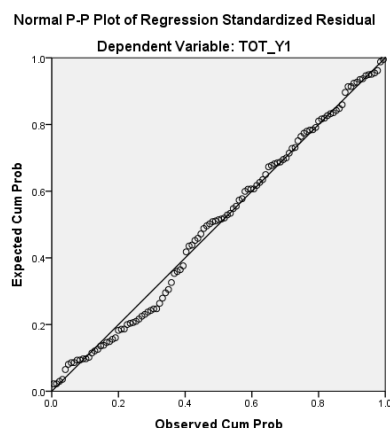
Gambar 2. Histogram



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Pada gambar diatas menunjukkan histogram residual standar regresi untuk variabel TOT_Y1 berdistribusi yang mendekati normal, dengan residual tersebar secara sistematis di sekitar nol. Nilai rata-rata residual sangat kecil ($7.37E - 16$) dan standar deviasi sebesar 0.987, menunjukkan bahwa residual berada dalam rentang yang wajar. Dengan jumlah sampel sebanyak 113, pola histogram menyerupai distribusi normal dan mengindikasikan bahwa asumsi normalitas residual dalam regresi linear relatif terpenuhi.

Gambar 3. P-Plot



Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 23, 2025

Berdasarkan gambar diatas menampilkan hasil keluaran SPSS Versi 23 menampilkan sejumlah titik P-Plot terdistribusi di sekitar garis diagonal serta menunjukkan pola yang sejajar dengan garis itu, menandakan distribusi residual yang mendekati normal. Tidak terdapat pola penyimpangan signifikan, sehingga asumsi normalitas dalam

regresi linear relatif terpenuhi dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan menunjukkan tingkat keandalan dalam analisis.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.089	10.888		1.845	.068		
	TOT_X1	.854	.265	.339	3.217	.002	.416	2.404
	TOT_X2	-1.274	.296	-.436	-4.297	.000	.449	2.226
	TOT_X3	1.127	.149	.680	7.563	.000	.572	1.748

a. Dependent Variable: TOT_Y1

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Tabel diatas mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen tidak memiliki nilai VIF >10, serta tidak ada nilai tolerance yang < 0.1. Hal tersebut menjadi bukti bahwa tidak ditemukan hubungan linear yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga gejala multikolinearitas tidak terjadi. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-5.057	5.971		-.847	.399
	TOT_X1	.181	.146	.179	1.244	.216
	TOT_X2	.218	.163	.185	1.343	.182
	TOT_X3	-.150	.082	-.225	-1.839	.069

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas, berdasarkan analisis coefficients menunjukkan bahwa semua variabel independen (TOT_X1, TOT_X2, dan TOT_X3) memiliki nilai signifikansi > 0.05, yaitu masing-masing 0.216, 0.182, dan 0.069. Nilai ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen dengan nilai residual absolut, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Maka dari itu, asumsi heteroskedastisitas dalam analisis regresi terpenuhi, yang berarti bahwa varians residual bersifat konstan dan model regresi dapat digunakan secara andal untuk prediksi dan inferensi.

Uji Hipotesis

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.482	8.596

a. Predictors: (Constant), TOT_X3, TOT_X2, TOT_X1

b. Dependent Variable: TOT_Y1

Sumber :*Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025*

Berdasarkan output pada tabel diatas dapat terlihat bahwa koefisien korelasi antara variable independent dan dependent dengan nilai 0.704. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa korelasi antara ketiga variable memiliki arah yang sama, di mana semakin besar ketiga variable independent. Dengan demikian, variabel dependent akan menunjukkan peningkatan yang lebih tinggi. Nilai 0.704, menunjukkan korelasi yang cukup kuat (0.600-0.799) [5].

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.482	8.596

a. Predictors: (Constant), TOT_X3, TOT_X2, TOT_X1

b. Dependent Variable: TOT_Y1

Sumber:*Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025*

Berdasarkan hasil olahan data SPSS diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0.496 atau 49.6 %, yang menunjukkan bahwa variable independent dalam penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Manajerial sebesar 49.6%. Sementara itu, sisanya 50.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R- square sebesar ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat yang cukup baik, meskipun masih ada faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap variabel dependent.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.089	10.888		1.845	.068
	TOT_X1	.854	.265	.339	3.217	.002
	TOT_X2	-1.274	.296	-.436	-4.297	.000
	TOT_X3	1.127	.149	.680	7.563	.000

a. Dependent Variable: TOT_Y1

Sumber:*Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025*

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel diatas , nilai t-tabel yang diperoleh pada setiap variable guna menarik Kesimpulan menerima dan menolak H₀. Sebelum itu, harus ditentukan tabel t yang diambil sebagai referensi. Nilai

ini ditentukan oleh degree of freedom (df) serta tingkat signifikansi yang diterapkan dengan tingkat signifikansi 5% dan df yang dihitung berdasarkan $n-k$ ($113-4 = 109$) didapatkan nilai t-tabel sebesar 1.98197.

Hasil uji pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent menunjukkan sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, t-hitung = $3.217 > 1.982$, berdasarkan nilai p-value yang signifikan = $0.002 < 0.05$. H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian H_1 terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
2. Variabel Budaya Organisasi, t-hitung $-4.297 < 1.982$, berdasarkan nilai p-value = $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian H_2 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja manajerial
3. Variabel Gaya Kepemimpinan, t-hitung $7.563 > 1.982$, berdasarkan nilai p-value yang signifikan = $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian H_3 yang mengindikasikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7912.747	3	2637.582	35.700	.000 ^b
	Residual	8053.235	109	73.883		
	Total	15965.982	112			

a. Dependent Variable: TOT_Y1

b. Predictors: (Constant), TOT_X3, TOT_X2, TOT_X1

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 35.700 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 (< 0.05 atau 5%). Maka, keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_a mengindikasikan bahwa, secara simultan melalui metode pengujian simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.089	10.888		1.845	.068		
	TOT_X1	.854	.265	.339	3.217	.002	.416	2.404
	TOT_X2	-1.274	.296	-.436	-4.297	.000	.449	2.226
	TOT_X3	1.127	.149	.680	7.563	.000	.572	1.748

a. Dependent Variable: TOT_Y1

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS

23. Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 20.089 + 0.854X_1 - 1.274X_2 + 1.127X_3 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta dari persamaan tersebut adalah 20.089. Maka, kinerja manajerial akan berada pada nilai 20.089 ketika tidak ada pengaruh dari sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.
2. Nilai koefisien variabel X₁ (sistem informasi akuntansi manajemen) adalah 0.854, yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap variabel Y₁ (kinerja manajerial), karena nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$. Maka, peningkatan dalam aspek sistem informasi akuntansi manajemen berhubungan dengan peningkatan yang signifikan. Sehingga kinerja manajerial meningkat sebesar 0.854 untuk setiap peningkatan satu unit dalam sistem informasi akuntansi manajemen.
3. Nilai koefisien variabel X₂ (budaya organisasi) adalah -1.274, yang menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan terhadap variabel Y₁ (kinerja manajerial), karena nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Maka, setiap peningkatan dalam aspek budaya organisasi justru akan menurunkan kinerja manajerial sebesar 1.274 unit.
4. Nilai koefisien variabel X₃ (gaya kepemimpinan) adalah 1.127, yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap Y₁ (kinerja manajerial), karena nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka, peningkatan dalam aspek gaya kepemimpinan berhubungan dengan peningkatan yang signifikan. Sehingga kinerja manajerial meningkat sebesar 1.127 untuk setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan.manufaktur foam & mattress.

B. Pembahasan

Sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil uji validitas (Tabel 2.1), seluruh item pada variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X₁) dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini karena r-hitung masing-masing item lebih besar dari r-tabel (0.361) pada tingkat signifikansi 5% dengan cronbach's alpha > 0.70 . Temuan ini mengindikasikan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner mampu mempresentasikan indikator yang diukur dan layak digunakan dalam penelitian.

Empat indikator utama digunakan untuk menilai sistem informasi akuntansi manajemen, yaitu broadscope, timeliness, aggregated, dan integrated. Indikator timeliness menunjukkan nilai korelasi tertinggi pada item X_{1.2.3} dengan $r = 0.775$, mencerminkan persepsi yang kuat dari responden akan pentingnya ketetapan waktu informasi. Sementara itu, indikator aggregated menunjukkan korelasi sedikit lebih rendah sekitar (0.530-0.548), yang menandakan adanya variasi tanggapan responden, namun tetap berada dalam batas wajar. Hasil statistik deskriptif memperkuat validitas tersebut.

Item X_{1.1.1} memiliki nilai rata-rata tertinggi (mean = 4.57), menunjukkan responden menilai sistem mampu menyajikan informasi akurat, terutama dalam konteks broadscope. Di sisi lain, item dengan rata-rata terendah adalah X_{1.4.1} (mean = 4.27), yang berkaitan dengan aspek kecepatan dan kemudahan akses informasi. Konsistensi antara validitas item dan nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen telah mencakup kebutuhan informasi manajerial secara baik. Hal ini sejalan dengan hasil statistik deskriptif pada variabel Y₁ (kinerja manajerial), di mana mayoritas nilai rata-rata berada di atas 3.50 dan item tertinggi (Y_{1.1.1}) mencapai 4.18, menandakan penilaian positif dari responden.

Penerapan sistem informasi akuntansi manajemen di perusahaan manufaktur foam & mattress juga berkaitan erat dengan peran berbagai departemen yang saling terhubung. Departemen foam manufacturing, mattress manufacturing, dan non-woven sangat bergantung pada informasi yang teragregasi dan tepat waktu (aggregated dan timeliness) untuk mengelola produksi secara efisien dan mengontrol biaya bahan baku. Departemen engineering memerlukan cakupan informasi luas (broadscope), seperti data biaya perawatan dan efisiensi mesin, guna mendukung pengambilan keputusan teknis.

Sementara itu, departemen distribution membutuhkan informasi yang cepat dan terintegrasi (timeliness dan integrated) dari produksi hingga pengiriman. Sedangkan departemen quality control (QC) mengandalkan data teragregasi dan terintegrasi (aggregated dan integrated) guna memantau kualitas secara menyeluruh dan menghubungkannya dengan dampak finansial. Departemen HRD & PGA juga menggunakan informasi dari sistem untuk pelaporan biaya sumber daya manusia dan operasional umum yang bersifat lintas fungsi. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi yang efektif mampu menjadi penghubung antar unit kerja dalam menyajikan data yang relevan, akurat, dan tepat waktu.

Meskipun beberapa item menunjukkan nilai standar deviasi yang tinggi, hal ini dapat dimaklumi mengingat kompleksitas proses manajerial yang diukur. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (t-hitung = 3.217 > t-tabel = 1.659, p-value = 0.002 < 0.05). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H₁ diterima. Sistem informasi akuntansi manajemen yang saling terhubung secara menyeluruh membantu manajer dalam memperoleh informasi yang akurat untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.

Dalam industri manufaktur foam & mattress, yang memiliki tingkat kompleksitas operasional yang tinggi dan rentan terhadap biaya bahan baku, keberadaan sistem informasi yang responsif dan terintegrasi menjadi krusial. Berdasarkan contingency theory sistem informasi akuntansi manajemen perlu disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi untuk mendukung efektivitas manajerial. Sistem informasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi risiko kesalahan pencatatan, serta mendukung perencanaan produksi yang akurat, sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan strategi bisnis dan meningkatkan daya saingnya.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh [25] yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berperan penting dalam sistem pengendalian organisasi, khususnya dalam proses perencanaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh [16] dan [26] juga membuktikan pengaruh signifikan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Semua temuan ini menguatkan argumen bahwa penerapan sistem informasi akuntansi manajemen yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan.

Budaya organisasi terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil uji validitas (Tabel 2.2), 12 item pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X2) dinyatakan valid dan reliabel, karena nilai r-hitung pada setiap item melebihi nilai r-tabel (0.361) pada tingkat signifikansi 5% dengan cronbach's alpha > 0.70. Hal tersebut menandakan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner mampu mempresentasikan indikator yang diukur dan layak digunakan dalam penelitian. Variabel budaya organisasi dianalisis melalui empat indikator utama, yaitu orientasi proses, orientasi hasil, orientasi pegawai, dan orientasi pekerjaan.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Y1.1.1 (mean = 4.18, Std. Deviation = 0.826), menandakan bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Sebaliknya, item dengan rata-rata terendah adalah Y1.7.1 (mean = 3.37, std. Deviation = 1.276), yang menunjukkan tingkat keragaman tanggapan yang tinggi terhadap indikator tersebut. Meskipun terdapat beberapa item dengan standar deviasi tinggi, secara keseluruhan data mencerminkan penilaian positif yang dapat dijadikan dasar untuk dianalisis lebih lanjut dalam melihat pengaruh variabel bebas terhadap kinerja manajerial.

Sementara itu, untuk variabel budaya organisasi, sebagian besar indikator menunjukkan nilai mean di atas 4.50 dengan standar deviasi yang rendah, menandakan bahwa budaya organisasi dinilai kuat oleh responden dan cenderung mendukung efisiensi operasional. Namun demikian, terdapat satu indikator yang menjadi perhatian, yaitu X2.2.1 yang memiliki nilai rata-rata 2.58. Nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, mengindikasikan persepsi responden yang rendah terhadap orientasi hasil dalam budaya organisasi perusahaan. Rendahnya persepsi terhadap hasil mengisyaratkan bahwa budaya yang ada mungkin belum sepenuhnya mendorong pencapaian target dan inovasi sebagai bagian dari nilai-nilai organisasi.

Budaya organisasi dalam perusahaan manufaktur foam & mattress mempengaruhi koordinasi antar departemen melalui empat indikator tersebut. Setiap departemen memiliki kebutuhan budaya yang berbeda namun saling melengkapi. Departemen foam manufacturing, mattress manufacturing, dan non-woven mengandalkan orientasi hasil dan pekerjaan untuk efisiensi dan menjaga kualitas produksi. Departemen engineering membutuhkan orientasi pekerjaan dan pegawai guna mendorong inovasi dan kolaborasi untuk mendukung proses produksi.

Selanjutnya, departemen quality control (QC) sangat terkait dengan orientasi proses untuk menjamin mutu produk. Departemen distribution memerlukan orientasi hasil dan pegawai guna memastikan ketetapan distribusi dan respons terhadap perubahan pasar. Sementara itu, departemen HRD & PGA berperan penting dalam menyebarkan dan menjaga keseimbangan implementasi keempat orientasi budaya agar dapat mendukung sinergi antar unit kerja. Ketidakseimbangan dalam penerapan budaya ini dapat menimbulkan disintegrasi organisasi serta menurunnya efisiensi operasional.

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (t -hitung = $-4.297 < t$ -tabel = 1.659 , p -value = $0.000 < 0.05$). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H2 diterima. Arah hubungan negatif ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi dinilai kuat, terdapat ketidaksesuaian nilai-nilai yang dianut dengan kebutuhan manajerial dalam operasional perusahaan. Budaya organisasi yang terlalu birokratis, menekankan kepatuhan administratif, dan kurang menekankan hasil atau inovasi dapat menghambat kinerja manajerial.

Menurut contingency theory, efektivitas struktur dan perilaku organisasi sangat bergantung pada kondisi situasional. Dalam konteks industri manufaktur foam & mattress, budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan operasional akan lebih efektif dalam mendukung kinerja manajerial. Sebaliknya, budaya yang kaku atau tidak selaras dengan tuntutan operasional dapat menghambat pengambilan keputusan yang inovatif dan responsif. Meski secara umum indikator budaya organisasi menunjukkan skor tinggi, kelemahan pada orientasi hasil mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara nilai budaya dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

Dalam industri manufaktur foam & mattress, kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar dan efisiensi operasional menjadi kunci keberhasilan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang tidak mendukung inovasi dan fleksibilitas akan menghambat pencapaian kinerja manajerial yang optimal. Secara keseluruhan, temuan ini

menegaskan pentingnya evaluasi budaya organisasi, khususnya pada aspek orientasi hasil, agar lebih selaras dengan tuntutan lingkungan bisnis dan kebutuhan pelanggan.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian [5] yang menunjukkan bahwa budaya belum sepenuhnya berhasil dalam mengembangkan nilai-nilai budaya organisasi, yang membuat budaya organisasi terkesan tidak sejalan dengan kebutuhan manajerial. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [16] memiliki hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh [2] juga memiliki hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian, evaluasi terhadap elemen-elemen budaya organisasi, terutama dalam aspek orientasi hasil, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung produktivitas, inovasi, dan pengambilan keputusan yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil uji validitas (Tabel 2.3), seluruh item pada gaya kepemimpinan (X3) dinyatakan valid dan reliabel, karena nilai r -hitung pada setiap item melebihi nilai r -tabel (0.361) pada tingkat signifikansi 5% dengan cronbach's alpha > 0.70 . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner mampu mempresentasikan indikator yang diukur dan layak digunakan dalam penelitian. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator utama, yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner.

Hasil analisis deskriptif statistik terhadap indikator gaya kepemimpinan (X3) memperlihatkan bahwa Sebagian besar item memiliki rata-rata di atas 4.00, seperti X3.1.1 (mean = 4.41), X3.2.2 (mean = 4.23), dan X3.4.4 (mean = 4.20). Namun demikian, terdapat dua item yang memiliki rata-rata rendah, yaitu X3.2.3 (mean = 2.30) dan X3.3.4 (mean = 2.28), yang menunjukkan kelemahan pada dimensi tertentu dari gaya kepemimpinan yang perlu menjadi perhatian dan peningkatan manajerial di masa mendatang. Selanjutnya, berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap 18 item variabel Y1 (kinerja manajerial) menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif, dengan nilai rata-rata skor di atas 3.50. Item Y1.1.1 memiliki rata-rata tertinggi sebesar (mean = 4.18; Std. Dev = 0.826), yang menunjukkan tingkat kesepakatan yang tinggi.

Sementara itu, item Y1.7.1 memiliki rata-rata terendah sebesar (mean = 3.37; Std. Dev = 1.276), yang menandakan adanya persepsi yang lebih beragam di kalangan responden. Data ini mencerminkan bahwa secara umum responden menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup baik, namun terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan. Kebutuhan terhadap gaya kepemimpinan dalam perusahaan manufaktur foam & mattress bersifat spesifik dan bergantung pada fungsi masing-masing departemen.

Departemen foam manufacturing, mattress manufacturing, dan non-woven membutuhkan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional untuk mencapai target produksi dan menjaga motivasi karyawan. Departemen engineering cenderung membutuhkan gaya kepemimpinan visioner dan transformasional guna mendorong inovasi teknis. Departemen quality control (QC) memerlukan gaya kepemimpinan kharismatik dan transaksional untuk menjaga ketelitian dan kualitas. Distribution membutuhkan gaya kepemimpinan visioner dan transformasional agar dapat merespons perubahan pasar.

Adapun HRD & PGA memerlukan kombinasi gaya kepemimpinan kharismatik, transformasional dan visioner untuk membentuk budaya kerja dan mengelola sumber daya manusia secara strategis. Keberhasilan kinerja manajerial sangat ditentukan oleh kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik dan kebutuhan operasional setiap departemen. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (t -hitung = 7.563 $>$ t -tabel = 1.659, p -value = 0.000 $<$ 0.05). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H3 diterima, yang berarti semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan maka, kinerja manajerial juga akan meningkat.

Secara teoritis, temuan ini didukung oleh contingency theory, yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap situasi kerja yang dihadapi. Dalam konteks industri manufaktur foam & mattress yang memiliki karakteristik padat modal dan rentan terhadap biaya bahan baku, pemimpin dituntut untuk mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, serta mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, serta mendorong inovasi dapat meningkatkan efektivitas manajerial dan operasional, sehingga perusahaan lebih siap menghadapi tantangan industri dan perubahan pasar.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh [10] menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian oleh [2] turut memperkuat bahwa perilaku kepemimpinan yang baik secara langsung mencerminkan peningkatan produktivitas manajerial. Selain itu, penelitian oleh [27] juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial khususnya dalam hal pengambilan keputusan dan koordinasi tim kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan adaptif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur foam & mattress oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat kapasitas kepemimpinan dengan pelatihan, evaluasi, serta pembinaan yang berkesinambungan agar mampu menghadapi perubahan pasar dan

tantangan industri secara dinamis.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur foam & mattress. Hasil uji mengindikasikan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, yang mengindikasikan bahwa sistem informasi yang terintegrasi membantu manajer dalam memperoleh informasi yang akurat untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Sementara itu, budaya organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja manajerial, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan belum optimal dalam mendukung efektivitas manajerial. Di sisi lain, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan efektivitas manajerial dan operasional.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor industri manufaktur foam & mattress, agar hasil penelitian memiliki generalisasi yang lebih luas dalam konteks industri nasional. Sedangkan bagi pihak manajemen perusahaan manufaktur foam & mattress dapat membentuk tim budaya kerja yang berperan aktif dalam menyosialisasikan nilai-nilai organisasi, serta mengevaluasi kesesuaian budaya kerja dengan perubahan pasar. Selain itu, perusahaan manufaktur foam & mattress dapat mengadakan pelatihan kepemimpinan berkala bagi manajer dan kepala departemen agar mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel, partisipatif, dan inovatif sesuai dengan era globalisasi yang semakin berkembang.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan manufaktur foam & mattress. Sehingga hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan lain dalam sektor industri yang sama maupun berbeda. Kondisi organisasi, budaya kerja, sistem informasi, dan gaya kepemimpinan di perusahaan lain kemungkinan memiliki karakteristik yang berbeda, yang dapat memengaruhi kinerja manajerial secara signifikan.

Ketiga variabel independen dalam penelitian ini, hanya mampu menjelaskan sebesar 49.6% dari variasi kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 50.4% faktor lain yang memengaruhi kinerja manajerial namun belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih dari satu perusahaan serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial.

REFERENSI

- [1] D. R. S. Herlina Risnawati Sitorus, Arthur Simanjuntak, "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL," vol. 9, pp. 356–363, 2022.
- [2] D. H. Prayitno, A. Priharta, and Septemberizal, "Pengaruh Total Quality Management (TQM), Budaya Organisasi, Partisipasi Anggaran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Asuransi DKI Jakarta," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 3 No. 3, pp. 7833–7845, 2023.
- [3] A. N. Aisyah, Mahfudnurnajamuddin, U. Kalsum, and Budiandriani, "Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial," *Cent. Econ. Students J.*, vol. 5, no. 4, pp. 349–362, 2022, doi: 10.56750/csej.v5i4.552.
- [4] S. Putri Mahardika, A. Wahyu Gunawan, and W. Puspitaning Urbani, "Pengaruh Compensation Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Manufaktur," *J. Ekon. Trisakti*, vol. 3, no. 2, pp. 2207–2216, 2023, doi: 10.25105/jet.v3i2.16867.
- [5] A. R. Tangdialla, L. Kalangi, and S. Pinatik, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado," *LPPM Bid. EkoSosBudKum*, vol. 5, no. 1, pp. 34–48, 2021.
- [6] E. R. H. Sinaga, S. L. Ratnasari, and Z. Zulkifli, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 412–443, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2718.
- [7] L. T. Jumaidi, B. A. H. Lestari, and Rahman, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Gaya

- Kepemimpinan, Trust, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial (Studi kasus pada perusahaan Koperasi di Kota Mataram, Seleparang),” *Valid J. Ilm.*, vol. 19, no. 1, pp. 36–50, 2021.
- [8] C. Casey, “Critical Analysis of Organizations: Theory, Practice, Revitalization,” 2002.
- [9] M. Anwar, “Contingency Theory and Its Implications to Corporate Financial Planning and Organization Structure,” *J. Apl. Manaj.*, vol. 13, no. 3, pp. 363–370, 2015.
- [10] I. S. Laswati and Nurleli, “Pengaruh Proses Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial,” *J. Ris. Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 52–58, 2021, doi: 10.29313/jra.v1i1.193.
- [11] M. M. Hansen, Don R dan Mowen, *Akuntansi Manajemen.*, Erlangga. Jakarta, 2017.
- [12] S. P. Robbins, “Organizational Behavior,” in *Prentice-Hall, Inc.*, 15 th., New York, 2012.
- [13] Yuliana Andini and Ita Purnama, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial,” *J. Mhs. J. Ilm. Penal. dan Penelit. Mhs.*, vol. 5, no. 3, pp. 204–213, 2023.
- [14] M. Gea, “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Persepsi Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Caritas Market Gunungsitoli),” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 9, no. 2, pp. 893–899, 2021.
- [15] S. I. Muslich Anshori, “Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif,” in *Edisi 1*, 2009, pp. 151–156.
- [16] 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),” *J. Pengemb. Ilmu Akunt. dan Keuang.*, vol. 2, no. 4, pp. 269–290, 2020, [Online]. Available: <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/PJ/article/view/234>
- [17] N. A. A. Kamal, M. Mahfudnurnajamuddin, and A. Junaid, “Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial UMKM,” *J. Account. Financ.*, vol. 1, no. 1, pp. 115–129, 2020, doi: 10.52103/jaf.v1i1.136.
- [18] N. Agustin¹, M. Alfin, D. Intan, and P. Azhari, “Study of Literature : the Role of Management Control Systems on Managerial Performance Studi Literatur: Peranan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial,” *Res. Account. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 254–257, 2019, [Online]. Available: <http://journal.yrpiaku.com/index.php/raj%7C>
- [19] S. Indrawati, “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bpr Di Wilayah Otoritas Jasa Keuangan Purwokerto,” *J. Ekon. Bisnis, dan Akunt.*, vol. 22, no. 3, pp. 285–298, 2020, doi: 10.32424/jeba.v22i3.1639.
- [20] W. Sulistiyowati, “Buku Ajar Statistika Dasar,” *Buku Ajar Stat. Dasar*, vol. 14, no. 1, pp. 15–31, 2017, doi: 10.21070/2017/978-979-3401-73-7.
- [21] I. Rochmaniah and I. D. Rahmawati, “Pengaruh Kemajuan Teknologi Informasi (Siskeudes) Terhadap Pengelolaan Dana Desa Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo,” *Kec. Buduran Kabupaten Sidoarjo. IJCCD*, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2022, doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843.I.
- [22] E. Sulistiyowati and I. D. Rahmawati, “The Influence of Marketplace Effectiveness, Use of Social Media and Promotion on Increasing Sales of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Sidoarjo District [Pengaruh Efektifitas Marketplace, Penggunaan Media Sosial dan Promosi Terhadap Peningkat,” p. 13, 2023.
- [23] D. Kurniawati and R. K. Judisseno, “Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting: Exhibition Industry 2020,” *Semin. Nas. Ris. Terap. Adm. Bisnis*, pp. 142–152, 2022.
- [24] I. Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang,” UNDIP, 2011.
- [25] A. Hasan, “MANAJERIAL (Studi Kasus Pada PT. Charoen Pokhpand Indonesia Tbk. Cabang Makassar),” *J. Ris. Akunt. Politala*, vol. 3, no. 1, pp. 2715–4610, 2020, [Online]. Available: <http://jra.politala.ac.id/index.php/JRA/index>
- [26] A. P. Anggraeni and T. Rachmawati, “Pengaruh Good Corporate Governance, Total Quality Management, dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada Kinerja Manajerial,” *Econ. Bus. Manag. Int.*, vol. 5, no. 3, pp. 2715–3681, 2023.
- [27] Roza Umami, Wirmi Eka Putra, and Rita Friyani, “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi),” *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. pp. 7–7, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.