



JURNAL FAIRNESS

ISSN (print): 2303-0348;

ISSN (online): 2303-0372

Available online at <https://ejournal.unib.ac.id/fairness>

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

¹Lastri Delina  ²Fitrawati Ilyas 

^{1,2,3}Universitas Bengkulu

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 16 November 2022

Revised: 16 November 2022

Accepted: 16 November 2022

Keywords:

Job Satisfaction, Managerial Performance, Management Accounting Information System, and Work Motivation.

Correspondence:

Lastri Delina

Universitas Bengkulu

lastridelina@gmail.com

This study aims to see the effect of management accounting information systems, work motivation, and job satisfaction on the managerial performance of managers and supervisors who work at hotel service companies in the city of Bengkulu. This study uses a quantitative approach. Respondents in this study are managers and supervisors who work in five-star hotels in Bengkulu. The sample selection in this study using purposive sampling. Sources of data in this study using primary data with a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of this study indicate that there is a positive effect of management accounting information systems, work motivation, and job satisfaction on managerial performance, which means that the better the application of management accounting information systems, providing work motivation, and job satisfaction can improve managerial performance. Theoretically, the results of this study support the contingency theory which states that in carrying out their duties, managers need conformity to be able to implement a particular strategy. Contingency theory is a theory that is used as an analysis tool for forms and systems of management accounting, work

motivation, and job satisfaction that are useful for providing information to companies, one of which is information to be able to face competition. The limitation in this study is the reduction in the sample because most of the hotel service companies in the capital city are temporarily closed, thus narrowing the results of this study to the number of samples that do not include all hotels in Bengkulu City.

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan adanya perubahan yang terjadi pada bidang perekonomian di Indonesia serta dengan adanya arus globalisasi yang menyebabkan terjadinya persaingan antar perusahaan jasa perhotelan. Umumnya, jasa perhotelan digunakan oleh para wisatawan yang akan berkunjung ke daerah yang memiliki pariwisata yang menarik. Kota Bengkulu memiliki potensi pada sektor pariwisata yang lengkap untuk dapat dikembangkan, seperti adanya wisata alam, wisata kebangsaan, wisata sejarah kolonial, wisata budaya serta destinasi khas berupa batik kain besurek dan kopi Bengkulu yang sudah mulai dikenal khalayak luas.

Seperti yang dilansir pada laman web Bps.go.id bahwa pada bulan Maret 2020 Provinsi Bengkulu menempati urutan TPK (tingkat penghunian kamar) pada posisi kedua dari 10 provinsi yang ada di Pulau Sumatera, dengan TPK hotel berbintang sebesar 38,71 persen, dimana TPK Hotel Berbintang tertinggi pertama adalah Provinsi Sumatera Selatan dengan besaran 39,86 persen. Dalam hal ini, TPK hotel yang ada di Provinsi Bengkulu mengalami peningkatan dibandingkan pada bulan Februari yang tercatat sebesar 35,14% dengan menempati urutan ketiga dari 10 provinsi yang ada di Pulau Sumatera.

Peningkatan ini mengingat bahwa banyaknya wisatawan dari luar Bengkulu yang menjadikan hotel sebagai tempat untuk menginap dengan fasilitas yang baik dan memuaskan. Banyaknya pembangunan hotel baru ini, membuat hotel-hotel yang ada dituntut agar dapat meningkatkan persaingan baik secara fasilitas, pelayanan, maupun dengan meningkatkan kinerja para manajer lini pertama atau *general manager* beserta para manajer-manajer yang ada dibawahnya untuk dapat bekerja secara maksimal. Dalam industri jasa perhotelan, keefektifan sebuah organisasi juga ditentukan oleh salah satu faktor, yaitu kinerja manajerial. Oleh karena itu kinerja manajerial sangat diperlukan untuk dapat menunjang perkembangan perindustrian saat ini (Adinata, 2015).

Manajer hotel atau posisi yang merujuk pada *general manager* sebuah hotel yang memiliki tanggung jawab berbeda-beda sebagai pimpinan eksekutif sesuai dengan ukuran, tujuan dan kepemilikan hotel tersebut. Secara umum, seorang manajer hotel akan berkontribusi pada keuntungan yang didapat termasuk dalam hal memimpin operasional hotel, tetapi hal tersebut dilakukan tanpa ada batasan pada pengelolaan staf hotel, manajemen bisnis, standar pemeliharaan dan kebersihan fasilitas hotel, kepuasan tamu dan pelayanan

pelanggan, manajemen pemasaran, manajemen penjualan, dan fungsi lainnya (Wikipedia, 2019).

Menurut Widodo dan Windi (2011) dalam sebuah perusahaan jasa perhotelan, setiap manajer bertugas untuk menggerakkan orang lain agar dapat memperoleh suatu hasil ataupun tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dari sebuah perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, informasi akuntansi manajemen merupakan salah satu alat yang dibutuhkan perusahaan untuk melakukan perencanaan anggaran serta dapat digunakan sebagai umpan balik dalam memperbaiki kinerja perusahaan, khususnya manajerial. Informasi akuntansi manajemen juga digunakan untuk membantu para manajer untuk memprediksi resiko yang mungkin terjadi dari aktivitas perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Kemampuan manajer dalam memahami lingkungan dalam mendeteksi aktivitas yang lebih relevan juga dapat ditingkatkan dengan adanya informasi akuntansi manajemen.

Pada dasarnya, rancangan sistem informasi akuntansi manajemen mengacu pada data historis informasi finansial internal organisasi. Dengan adanya peningkatan tugas oleh manajemen dalam memecahkan masalah, maka sistem informasi akuntansi manajemen tidak hanya dirancang untuk mengacu pada data finansial saja, tetapi juga mengacu pada data yang bersifat non finansial. Untuk melakukan perancangan terhadap sistem informasi akuntansi manajemen, adanya hubungan yang saling ketergantungan agar koordinasi dan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh para manajer dapat meningkat.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Manajer yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menjalankan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab yang tinggi. Sebaliknya, jika manajer sulit untuk bertanggung jawab dan kurang baik dalam menjalankan tugasnya berarti manajer tersebut memiliki motivasi kerja yang rendah ataupun tidak memiliki motivasi kerja sama sekali. Hasibuan (2013) menyatakan pendapatnya bahwa motivasi kerja dapat memberikan daya gerak seseorang untuk dapat menciptakan kegairahan kerja untuk dapat bekerja sama secara efektif dan memberikan pembaruan dalam melakukan segala usaha dan upayanya untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Selain motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga kepuasan kerja para manajer agar selalu tinggi dan berfokus dengan tujuan perusahaan. Dalam menjaga kepuasan kerja para manajer, organisasi seharusnya dapat menjadi salah satu lembaga yang dapat menyediakan kesempatan dan kebutuhan bagi para manajer, termasuk kebutuhan akan kepuasan kerja manajer. Pada umumnya, tujuan dari seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya, dan kebutuhan dari setiap masing-masing individu berbeda. Organisasi harus mampu menciptakan suasana maupun kegiatan yang baik agar para manajer yang bekerja di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Seperti yang dikatakan Wahab (2012) bahwa kepuasan kerja dari setiap individu berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan nilai yang ada dalam diri setiap individu

tersebut. Semakin banyak faktor yang sesuai dengan keinginan dan nilai dari individu dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapat.

Penelitian ini akan dilakukan pada hotel yang ada di kota Bengkulu dengan responden para manajer hotel yang bertugas sebagai manajer dan supervisor dibidang akuntansi dan keuangan yang bekerja pada hotel yang memiliki minimal bintang satu di kawasan Kota Bengkulu.

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori kontingensi (*Contingency Theory*) merupakan teori yang dikemukakan oleh Fiedler's pada tahun 1964. Teori ini berisi mengenai kesesuaian kinerja seorang pemimpin dengan kondisi tertentu. Kinerja seorang pemimpin dapat dilihat dari pengetahuan dan pengalamannya terhadap situasi dan kondisi tempat mereka memimpin. Teori kontingensi menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor situasi dan kondisi yang dikategorikan dengan ; hubungan antara pimpinan dengan bawahan, struktur kinerja organisasi, dan kekuatan posisi pemimpin itu sendiri. Teori kontingensi merupakan teori yang digunakan sebagai alat analisis sebuah bentuk dan sistem akuntansi manajemen yang berguna untuk memberikan informasi kepada perusahaan, yang salah satunya merupakan informasi untuk dapat menghadapi persaingan. Teori kontingensi menekankan terhadap pemahan situasi untuk menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi. Motivasi kerja dapat menggambarkan gaya kepemimpinan. Didalam teori kontingensi terdapat dugaan adanya factor kepuasan kerja yang secara situasional dapat saling berinteraksi dalam mempengaruhi suatu kondisi.

2.2 Kinerja Manajerial

Menurut Simamora (2012:98) kinerja manajerial merupakan hasil dari sebuah kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang maupun sekelompok orang secara bersama-sama dalam suatu organisasi yang juga dapat dipengaruhi oleh berbagai factor tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Krismaji (2011:67) berpendapat bahwa kinerja manajerial merupakan suatu hasil dari usaha yang dilakukan oleh manajer dengan mengarahkan beberapa orang didalam suatu organisasi yang berbeda dalam daerah wewenangny dengan bekerja secara maksimal memberikan bakat serta kemampuannya .

2.3 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan sebuah sistem informasi yang mengubah sebuah data dengan melalui proses *input* untuk menghasilkan output yang kemudian digunakan sebagai pendukung pengambilan keputusan (Baldric *et al.*, 2011). Selanjutnya Hansen dan Mowen (2011:117) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebuah proses dari sistem informasi yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*). Proses dapat dijelaskan sebagai inti dari berbagai kegiatan pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi suatu sistem

akuntansi manajemen untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang dapat memenuhi tujuan suatu sistem.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang berasal baik dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang. Dalam manajemen, motivasi akan diberikan kepada sumber daya manusia pada umumnya, karena pada hakikatnya setiap sumber daya manusia membutuhkan motivasi dalam dirinya. Motivasi menjelaskan mengenai cara mengarahkan potensi bawahan yang bertujuan untuk membuat mereka bekerja secara bersama-sama dengan produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Gibson *et al.*, 2011). Menurut Afandi (2016) motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam atau luar diri seseorang yang ingin melakukan pekerjaan dengan ikhlas, dengan senang hati, dan bersungguh-sungguh karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Zainun (2014) juga berpendapat bahwa motivasi kerja seorang karyawan merupakan dorongan murni yang timbul dari dalam (motivasi *internal*) atau dari luar (motivasi *eksternal*) diri seorang karyawan tersebut. Motivasi *internal* dan *eksternal* ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dicapai.

2.5 Kepuasan Kerja

Bagi setiap orang, kepuasan kerja adalah sesuatu yang relative. Setiap orang mempunyai standar tingkat kepuasannya tersendiri, namun secara umum kepuasan kerja merupakan sebuah rasa senang atau rasa kepuasan tersendiri yang berasal dari sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat timbul melalui pemberian atau penghargaan orang lain terhadap seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari sebuah hasil evaluasi karakteristik pekerjaannya. Jika kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang tinggi, maka perasaan senang terhadap pekerjaannya juga akan tinggi, sebaliknya jika tingkat kepuasan dalam diri seseorang tersebut rendah, maka rasa senang terhadap pekerjaannya juga rendah.

2.9 Pengembangan Hipotesis

Sistem akuntansi manajemen yang handal dapat menghasilkan sebuah informasi handal yang dapat digunakan oleh para manajer, eksekutif, dan para pekerja sebagai pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Seorang manajer yang menggunakan informasi sistem akuntansi manajemen yang andal untuk pertimbangan pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja manajer tersebut, karena adanya dukungan informasi yang terpercaya yang berasal dari informasi akuntansi manajemen. Namun hal ini bukan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen merupakan satu-satunya factor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan uraian tersebut diatas, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya karena merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh. Para manajer dapat mengekspresikan bahwa dirinya termotivasi dengan pekerjaannya dengan rasa senang terhadap pekerjaannya dan bekerja semaksimal mungkin agar pekerjaan tersebut dapat selesai pada waktunya. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial.

Semakin tinggi kepuasan yang diperoleh seseorang dari organisasi maka akan mendorong para individu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga akhirnya akan mendorong tingginya kinerja yang ia lakukan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial.

3. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Zulganef (2018:146) mengungkapkan bahwa kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang sudah dirumuskan sebelumnya dengan tipe pertanyaan berupa *close question* yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dengan cara memberi tanda silang pada opsi jawaban yang dipilih. *Close question* membantu responden membuat keputusan secara cepat untuk memilih beberapa alternatif jawaban yang ada. Data analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

Menurut Zulganef (2018) populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik bagi peneliti untuk ditelaah, Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer dan supervisor bagian akuntansi yang bekerja pada perusahaan jasa perhotelan yang ada di kawasan Kota Bengkulu. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Ghazali (2016) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil dapat lebih *representative* dengan kriteria yang telah ditentukan. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah para manajer dan supervisor bidang akuntansi dan keuangan yang bekerja minimal lima tahun pada hotel yang memiliki minimal bintang 1 di kawasan Kota Bengkulu.

4. HASIL

4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar *deviasi*, *varian*, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan kemecengan distribusi (Ghozali, 2016).

Statistic deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.
Statistik Deskriptif

Variabel	n	Kisaran Aktual			Std. Deviation
		Min	Maks	Mean	
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	36	35	50	43.33	3.431
Motivasi Kerja	36	42	55	47.44	3.501
Kepuasan Kerja	36	42	59	50.58	3.729
Kinerja Manajerial	36	28	39	34.53	2.558

Sumber: Data primer diolah, 2020

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik digunakan untuk mengukur ketepatan dari sebuah model regresi yang digunakan akan mengukur pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut uji asumsi yang klasik yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

4.3 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, *unstandearized residual* memiliki nilai *Asymp Sig* yang berjumlah 0,981 lebih besar dari 0,05, yang berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
0,981	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2020

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel hasil pengujian multikolinearitas dibawah ini menyajikan bahwa dari keseluruhan variabel dalam penelitian ini dengan jumlah *Tolerance Value* > 0,10 serta nilai dari *Variance Inflation* (VIF) < 10 yang berarti bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model persamaan regresi.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collenearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,837	1,195	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,831	1,203	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,733	1,365	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2020

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel dibawah ini, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (*Asymp Sig.*) dari variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi diatas 0,05, yang menunjukkan bahwa semua variabel indpenden bersifat varian yang homogen (bebas heteroskedastisitas). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifi kansi	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,137	Bebas Heteroskidastisitas
Motivasi Kerja	0,071	Bebas Heteroskidastisitas
Kepuasan Kerja	0,362	Bebas Heteroskidastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2020

4.6 Hasil Pengujian Validitas

Berdasarkan tabel 4.9 telah disajikan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Manjerial memiliki nilai *KMO* dan nilai *MSA* (ditunjukkan melalui baris *Anti Image Correlation*) yang lebih besar dari 0,50 dan signifikan masing-masing variabel 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa semua veriabel penelitian sudah valid dan dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Hasil dari uji validitas disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	KMO	Sig.	<i>Anti- image Corelation</i>	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,685	0,000		
	x1.1			0,682	Valid
	x1.2			0,592	Valid
	x1.3			0,535	Valid
	x1.4			0,756	Valid

	x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10			0,616 0,705 0,687 0,706 0,772 0,884	Valid Valid Valid Valid Valid Valid
2	Motivasi Kerja x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9 x2.10 x2.11	0,714	0,000	0,712 0,643 0,698 0,669 0,857 0,745 0,790 0,734 0,537 0,740 0,544	Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid
3	Kepuasan Kerja x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7 x3.8 x3.9 x3.10 x3.11 x3.12	0,713	0,000	0,746 0,823 0,740 0,689 0,683 0,628 0,567 0,589 0,775 0,722 0,748 0,748	Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid
4	Kinerja Manajerial y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8	0,608	0,000	0,768 0,604 0,744 0,737 0,507 0,468 0,539 0,540	Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari pengolahan yang dilakukan dalam penelitian ini didapatkan hasil dari uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel dibawah ini. Dalam tabel 4.8 dijelaskan bahwa nilai *Conbrach Alpha* dari semua variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,70 yang berarti tidak ada masalah pada uji reliabilitas. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh instrument variabel penelitian adalah reliable.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Nilai <i>Conbrach Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Manajerial	0,734	Reliabel
2	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,836	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,841	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,832	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

4.8 Hasil Pengujian Hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas adalah regresi. Menurut Ghazali (2016:82) regresi berganda (*multiple regression*) digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas digunakan pengujian. Adapun hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien	t-statistik	Sig.
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,221	2.194	0,036
Motivasi Kerja	0,231	2.339	0,026
Kepuasan Kerja	0,233	2.355	0,025
<i>R Square</i>	0,512		
<i>Adjusted R²</i>	0,466		
F	11,186		
Sig.	0,000		

Sumber : Data primer diolah, 2020

4.10 Hasil Pengujian Kelayakan Model

Berdasarkan hasil regresi didapatkan nilai dari statistic F dalam model adalah sebesar 11,186 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050 yang menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan.

4.11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil regresi didapatkan nilai *Adj R Square* model regresi sebesar 0,466 yang menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel sistem informasi akuntansi manajemen, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja manajerial sebesar 46,6% sementara 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh dari sistem informasi akuntansi manajemen, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada hotel yang ada di kawasan Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil analisis dari data yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan :

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi manajemen, maka kinerja manajerialnya akan semakin baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa para manajer yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka kinerja manajerial juga akan semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki para manajer maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62. <http://dx.doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu. "Perkembangan Tingkat Hunian Kamar Hotel Provinsi Bengkulu Maret 2020". (Online). <https://bengkulu.bps.go.id>, diakses 21 Maret 2020
- Baldric, S., Suropto, B., & Hapsori, D. (2011). *Akuntansi Biaya* (Edisi 2). Salemba Empat.
- Bengkulu Hotels. Booking.com. (Online). https://www.booking.com/city/id/bengkulu.en.html?aid=1800448&no_rooms=1&group_adults=2, diakses 14 Maret 2020.

- Ghasemi, R., Habibi, H. R., Ghasemlo, M., & Karami, M. (2019). The effectiveness of management accounting systems: evidence from financial organizations in Iran. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 9(2), 182–207. <https://doi.org/10.1108/JAEE-02-2017-0013>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (2011). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku Struktur Proses* (Jilid 2). Erlangga.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2011). *Akuntansi Manajemen*. Salemba Empat.
- Hardjo Putro, Y. (2017). Destinasi Wisata Andalan Menuju Visit Bengkulu 2020. *Liputan6.Com*, (Online), (<https://doi.org/https://www.liputan6.com/regional/read/3188956/catat-6-destinasi-wisata-andalan-menuju-visit-bengkulu-2020#>, diakses 15 Mei 2020)
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Indraswari, M. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional iv Semarang*. Skripsi. Semarang: Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. <https://doi.org/http://eprints.undip.ac.id/29903/1/Skripsi004.pdf>
- Islam, J., & Hu, H. (2012). A review of literature on contingency theory in managerial accounting. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5159–5164. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2764>
- Jayanti, R. D., & Widodo, H. (2018). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Perusahaan BUMN di Jawa Timur). *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 150. <https://doi.org/10.26740/bisma.v2n2.p150-158>
- Krismiaji. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. YPKN.
- Lastanto, Y. K. (2010). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Manajerial Pada PT. Garam (Persero). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 3 No 1.

- Manajer Hotel. (2019). In *Wikipedia*. (Online). (https://id.wikipedia.org/wiki/Manajer_hotel, diakses 15 Mei 2020)
- Otley, D. T. (1980). The contingency theory of management accounting: Achievement and prognosis. *Accounting, Organizations and Society*, 5(4), 413–428. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(80\)90040-9](https://doi.org/10.1016/0361-3682(80)90040-9)
- Pemimpin Juga Butuh Motivasi. (2014). JobsDB.Com. (Online). (<https://doi.org/https://id.jobsdb.com/id-id/articles/pemimpin-juga-butuh-motivasi/>, diakses 21 Maret 2020)
- R. Rasyid, E. (2015). *Accounting In Action “Teori Kontingensi dan Relativitas Budaya Sistem Akuntansi Manajemen”* (Cetakan Pe). Pustaka Sempu dan Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas (PPA FE UNAND).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. Prentice Hall.
- Rusman. (2015). *Model-Model Pembelajaran*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sabijono, H., Ilat, V., & Lempas, Y. (2014). Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 431–440.
- Silalahi, U. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2012). *Akuntansi Manajemen* (Edisi Keti). Star Gate Publisher.
- Sudarmanto, G. (2015). *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu.
- Supartini, & Suyanto. (2015). Kepuasan Kerja, Komitemn Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 13(2), 95–104.
- Utami, C. W. (2012). *Manajemen Ritel*. Salemba Empat.
- Wahab, R. B. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. <https://doi.org/http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1552/SKRIPSI%20LENGKAP%20-FEB-MANAJEMEN-%20RAHMATULLAH%20BURHANUDDIN%20WAHA.pdf>

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.

Zainun, B. (2014). *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara.

Zulganef. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen* (Cetakan 1). PT Refika Aditama.