

Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus di Mangano Sushi Sukoharjo)

Dwi Sulistanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia, Sukoharjo, Indonesia.

Alamat Email:

dwisulistanti@gmail.com

Sitasi Artikel:

Sulistanti, D. (2026). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial: Studi Kasus di Mangano Sushi Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.53088/jikab.v5i2.174>

Abstract: *This study aims to examine the influence of management accounting systems, organizational commitment, and work motivation on managerial performance at Mangano Sushi Sukoharjo. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 60 employees, all of whom were selected using a census sampling technique. Primary data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests. The findings reveal that management accounting systems and work motivation have a positive and significant effect on managerial performance, whereas organizational commitment does not significantly affect managerial performance. These findings indicate that the availability of relevant information to support managerial decision-making and employees' work motivation are associated with improved managerial performance. This study contributes empirical evidence to the management accounting literature from the perspective of Contingency Theory and provides practical implications for organizations in strengthening management accounting systems and enhancing employee motivation to improve managerial performance.*

Keywords: *Contingency Theory; management accounting systems; managerial performance; organizational commitment; work motivation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada Mangano Sushi Sukoharjo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketersediaan informasi yang relevan dalam mendukung pengambilan keputusan serta motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan fungsi manajerial. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian akuntansi manajemen berdasarkan perspektif *Contingency Theory* serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan sistem akuntansi manajemen dan strategi peningkatan motivasi kerja guna mendukung kinerja manajerial.

Kata Kunci: Contingency Theory; kinerja manajerial; komitmen organisasi; motivasi; sistem akuntansi manajemen.

1. Pendahuluan

Kinerja manajerial merupakan salah satu aspek

yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan manajer dalam melaksanakan fungsi



perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengarahan, dan pengendalian menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa sumber daya organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk mampu mengambil keputusan secara tepat berdasarkan informasi yang akurat sehingga kualitas kinerja manajerial menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mempertahankan keberlangsungan usahanya (Anthony & Govindarajan, 2007; Hansen & Mowen, 2007). Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial menjadi perhatian penting dalam penelitian akuntansi manajemen.

Dalam perspektif *Contingency Theory*, efektivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara sistem yang diterapkan dengan karakteristik organisasi dan lingkungan bisnis yang dihadapi. Tidak terdapat satu sistem pengendalian maupun sistem informasi yang dapat diterapkan secara universal pada seluruh organisasi, sehingga keberhasilan implementasi suatu sistem sangat bergantung pada kondisi internal maupun eksternal organisasi (Otley, 1980; Chenhall, 2003). Salah satu sistem yang berperan penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan adalah sistem akuntansi manajemen. Sistem ini menyediakan informasi keuangan maupun nonkeuangan yang digunakan manajemen dalam proses perencanaan, pengendalian, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial (Chenhall & Morris, 1986).

Selain sistem akuntansi manajemen, faktor perilaku organisasi juga memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja manajerial. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan, menerima nilai-nilai organisasi, serta berupaya mencapai tujuan bersama (Meyer &

Allen, 1991). Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas maupun efektivitas pelaksanaan tugas (Robbins & Judge, 2022). Kombinasi antara sistem informasi yang memadai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja diharapkan mampu mendukung peningkatan kualitas pengambilan keputusan serta kinerja manajerial organisasi.

Penelitian mengenai determinan kinerja manajerial telah berkembang cukup pesat, namun hasil empiris yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian oleh Supratinigrum & Lukas (2021) menunjukkan bahwa karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan Rumapea et al., (2018) juga menemukan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja manajerial, meskipun sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian mengenai praktik akuntansi manajemen pada perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa penerapan praktik akuntansi manajemen tidak selalu berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi, sehingga efektivitasnya dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan konteks bisnis yang berbeda (Sirait et al. 2025). Di sisi lain, Trisnanda et al. (2022) melaporkan bahwa sistem akuntansi manajemen dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan Kuntadi & Ramayani (2022) menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi lainnya, seperti gaya kepemimpinan dan implementasi anggaran berbasis kompetensi. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja manajerial masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya



pada konteks perusahaan jasa makanan yang memiliki karakteristik operasional, pola pelayanan, dan kebutuhan pengambilan keputusan yang berbeda dibandingkan sektor manufaktur maupun organisasi publik.

Di samping adanya inkonsistensi hasil penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan manufaktur, organisasi sektor publik, maupun perusahaan berskala besar. Penelitian yang mengkaji pengaruh sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada sektor usaha kuliner masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik industri kuliner yang berorientasi pada pelayanan, memiliki dinamika operasional yang tinggi, serta menghadapi persaingan yang semakin ketat memungkinkan munculnya kondisi organisasi yang berbeda dibandingkan sektor usaha lainnya. Dengan demikian, pengujian kembali hubungan antarvariabel pada konteks perusahaan jasa makanan menjadi relevan untuk memperluas bukti empiris dalam literatur akuntansi manajemen.

Penelitian ini dilakukan pada Mangano Sushi Sukoharjo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa makanan. Aktivitas operasional perusahaan yang melibatkan koordinasi antarbagian, pengendalian biaya, pelayanan kepada pelanggan, dan pengambilan keputusan secara cepat menjadikan perusahaan ini relevan sebagai konteks penelitian mengenai kinerja manajerial. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan pengaruh sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial dalam konteks industri kuliner yang masih relatif jarang dikaji pada penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial pada sektor jasa makanan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem

akuntansi manajemen, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada Mangano Sushi Sukoharjo. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam memperkaya kajian akuntansi manajemen, khususnya yang berkaitan dengan penerapan *Contingency Theory* dalam menjelaskan determinan kinerja manajerial. Selain itu, secara praktis hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan penerapan sistem akuntansi manajemen, memperkuat komitmen organisasi, serta meningkatkan motivasi kerja sebagai upaya mendukung peningkatan efektivitas kinerja manajerial.

2. Tinjauan Teoritis

Penelitian ini menggunakan *Contingency Theory* sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan hubungan antara sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja manajerial. *Contingency Theory* menyatakan bahwa tidak terdapat satu sistem manajemen yang dapat diterapkan secara universal pada seluruh organisasi karena efektivitas suatu sistem dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, kondisi lingkungan, strategi, serta kebutuhan informasi yang dihadapi organisasi (Otley, 1980). Dalam konteks akuntansi manajemen, teori ini menjelaskan bahwa sistem akuntansi manajemen akan memberikan manfaat optimal apabila dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga mampu menghasilkan informasi yang relevan dalam proses perencanaan, pengendalian, evaluasi, dan pengambilan keputusan (Chenhall, 2003).

Berdasarkan perspektif tersebut, pencapaian kinerja manajerial tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem informasi yang dimiliki organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor perilaku individu. Sistem akuntansi manajemen menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan, sedangkan komitmen organisasi dan motivasi menentukan bagaimana individu



memanfaatkan informasi tersebut dalam melaksanakan fungsi manajerial. Oleh karena itu, penelitian ini memandang bahwa kombinasi antara sistem informasi yang memadai dan faktor perilaku organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja manajerial.

2.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Sistem akuntansi manajemen merupakan sistem informasi yang menyediakan informasi keuangan maupun nonkeuangan untuk mendukung aktivitas perencanaan, pengendalian, koordinasi, serta pengambilan keputusan. Berdasarkan *Contingency Theory*, informasi yang dihasilkan sistem akuntansi manajemen akan meningkatkan efektivitas kinerja apabila karakteristik informasi tersebut sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan bisnis yang dihadapi (Chenhall & Morris, 1986; Chenhall, 2003). Informasi yang relevan, tepat waktu, dan terintegrasi memungkinkan manajer mengambil keputusan secara lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan fungsi manajerial.

Secara empiris, beberapa penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial karena mampu meningkatkan kualitas informasi yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan (Cadez & Guilding, 2008; Naranjo-Gil & Hartmann, 2007). Meskipun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tersebut bergantung pada karakteristik organisasi dan lingkungan bisnis sehingga masih ditemukan hasil yang berbeda pada berbagai konteks penelitian (Chenhall, 2003). Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menduga bahwa penerapan sistem akuntansi manajemen yang lebih baik akan meningkatkan kinerja manajerial.

H1 : Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang diwujudkan melalui loyalitas, keterlibatan, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Dalam perspektif *Contingency Theory*, faktor perilaku individu menjadi salah satu unsur yang menentukan efektivitas penerapan sistem organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal, menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, serta berupaya meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas manajerial.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karena mendorong individu bekerja lebih efektif dan konsisten dalam mencapai tujuan organisasi (Meyer et al., 2002). Namun demikian, beberapa penelitian juga menemukan bahwa hubungan tersebut tidak selalu signifikan karena dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, maupun sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji kembali hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja manajerial pada perusahaan jasa kuliner untuk memperoleh bukti empiris pada konteks organisasi yang berbeda.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2022). Menurut *Self-Determination Theory*, individu yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya karena terdorong oleh kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan pencapaian tujuan (Deci & Ryan,



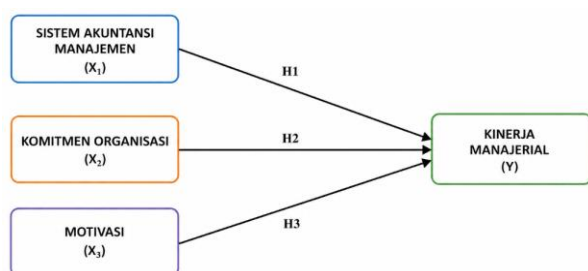
2000). Dalam organisasi, motivasi menjadi salah satu faktor yang mendorong efektivitas pelaksanaan fungsi manajerial sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pengambilan keputusan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial karena mampu meningkatkan disiplin kerja, kreativitas, produktivitas, serta tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya (Locke & Latham, 2002). Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan permasalahan organisasi dibandingkan individu dengan motivasi rendah. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menduga bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja manajerial.

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian disusun berdasarkan *Contingency Theory* yang menjelaskan bahwa efektivitas kinerja manajerial dipengaruhi oleh kesesuaian antara sistem organisasi dan faktor perilaku individu. Dalam penelitian ini, sistem akuntansi manajemen diposisikan sebagai faktor sistem informasi, sedangkan komitmen organisasi dan motivasi merupakan faktor perilaku yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan fungsi manajerial. Ketiga variabel independen tersebut diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan Otley (1980), Chenhall (2003), Meyer

dan Allen (1991), serta Deci dan Ryan (2000).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja manajerial. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis statistik terhadap data yang diperoleh dari responden. Objek penelitian adalah Mangano Sushi Sukoharjo yang bergerak pada sektor jasa makanan, sedangkan unit analisis penelitian adalah seluruh karyawan yang terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan.

Populasi penelitian berjumlah 60 orang karyawan Mangano Sushi Sukoharjo. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili dalam penelitian dan mengurangi potensi sampling error (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diadaptasi dari berbagai penelitian terdahulu dan diukur menggunakan Skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Variabel sistem akuntansi manajemen diukur berdasarkan karakteristik informasi yang dikembangkan oleh Chenhall dan Morris (1986), yaitu *broad scope*, *timeliness*, *aggregation*, dan *integration*. Variabel komitmen organisasi mengacu pada tiga dimensi komitmen yang dikemukakan Meyer dan Allen (1991), yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Variabel motivasi mengacu pada konsep motivasi

kerja yang dikembangkan Deci dan Ryan (2000), sedangkan variabel kinerja manajerial diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mahoney et al. (1963), meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018). Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban masing-masing variabel penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sebelum dilakukan estimasi model regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji *multikolinearitas* berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, serta uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser. Pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan uji F , sedangkan pengaruh parsial masing-masing variabel independen dianalisis menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja manajerial. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang merupakan seluruh karyawan Mangano Sushi Sukoharjo. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Diploma hingga Sarjana sebanyak 38 orang (63,3%), sedangkan lulusan SMA/SMK sebanyak 22 orang (36,7%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 19–25 tahun sebanyak 33 orang (55,0%), diikuti usia 26–35 tahun sebanyak 24 orang (40,0%), dan usia 36–45 tahun sebanyak 3 orang (5,0%). Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 42 orang (70,0%), sedangkan masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak 10 orang (16,7%) dan 4–7 tahun sebanyak 8 orang (13,3%).

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan	SMA/SMK	22	36,7
	Diploma–Sarjana	38	63,3
Usia	19–25 Tahun	33	55
	26–35 Tahun	24	40
	36–45 Tahun	3	5
Masa Kerja	< 1 Tahun	10	16,7
	1–3 Tahun	42	70
	4–7 Tahun	8	13,3

Sumber: Data primer diolah (2025)

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar daripada nilai r tabel sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.



Tabel 4.2 Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Asymp. Sig. (2-tailed): 0,317	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
Collinearity Statistics	Tolerance: 0,204 VIF: 0,410 2,475 4,692	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Glejser	X1 SIM: t: 0,725; sig: 0,473 X2 komitmen: t: 1,361; sig: 0,181 X3: motivasi t: 1,157; sig: 0,122	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen memiliki koefisien regresi sebesar 0,055 dengan nilai signifikansi 0,003 (<0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,134 dengan nilai signifikansi 0,181 (>0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sementara itu, motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,168 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.	Keputusan
Sistem Akuntansi Manajemen	0,055	3,077	0,003	H1 diterima
Komitmen Organisasi	0,134	0,687	0,181	H2 ditolak
Motivasi	0,168	3,317	0,000	H3 diterima

Sumber: Data primer diolah (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar

4,798 dengan tingkat signifikansi 0,005 (<0,05), sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, nilai Adjusted R² sebesar 0,650 menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,0% variasi kinerja manajerial, sedangkan sisanya sebesar 35,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4.4 Goodness of Fit Model

Pengujian	Nilai	Keterangan
F-hitung	4,798	Model signifikan
Sig. F	0,005	Model layak
Adjusted R ²	0,65	Model menjelaskan 65,0% variasi kinerja manajerial

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, model penelitian telah memenuhi persyaratan pengujian instrumen maupun asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Selain itu, model regresi yang dibangun mampu menjelaskan variasi kinerja manajerial secara memadai berdasarkan nilai koefisien determinasi. Temuan empiris tersebut selanjutnya akan dibahas secara lebih mendalam dengan mengaitkan hasil penelitian terhadap landasan teori dan penelitian terdahulu pada bagian pembahasan.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam konteks penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja manajerial pada Mangano Sushi Sukoharjo berkaitan dengan tersedianya informasi yang



mendukung proses pengambilan keputusan serta tingkat motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, komitmen organisasi belum menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja manajerial. Secara umum, hasil penelitian ini sejalan dengan perspektif *Contingency Theory* yang menjelaskan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh kesesuaian antara sistem organisasi dan karakteristik perilaku individu yang terlibat dalam proses manajerial (Otley, 1980; Chenhall, 2003).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa informasi yang dihasilkan melalui sistem akuntansi manajemen berkontribusi dalam mendukung aktivitas perencanaan, pengendalian, koordinasi, dan evaluasi yang dilakukan oleh manajemen. Pada perusahaan jasa makanan seperti Mangano Sushi Sukoharjo, informasi mengenai biaya operasional, pengelolaan persediaan, penjadwalan tenaga kerja, serta evaluasi pelayanan pelanggan merupakan informasi yang dibutuhkan dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari. Ketersediaan informasi yang relevan dan tepat waktu memungkinkan manajer merespons permasalahan operasional secara lebih efektif sehingga pelaksanaan fungsi manajerial dapat berjalan dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan *Contingency Theory* yang menyatakan bahwa efektivitas sistem akuntansi manajemen dipengaruhi oleh tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan bisnis yang dihadapi (Chenhall, 2003). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Cadez dan Guilding (2008) serta Naranjo-Gil dan Hartmann (2007) yang melaporkan bahwa sistem akuntansi manajemen berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan kinerja manajerial. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris bahwa penerapan sistem

akuntansi manajemen yang mampu menghasilkan informasi yang relevan, tepat waktu, dan terintegrasi memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja manajerial, khususnya pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa makanan.

Berbeda dengan sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan individu terhadap organisasi belum tentu diikuti oleh peningkatan efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial pada konteks penelitian ini. Kondisi tersebut dimungkinkan karena pencapaian kinerja di perusahaan lebih dipengaruhi oleh pelaksanaan standar operasional, koordinasi kerja, maupun mekanisme pengawasan dibandingkan tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem penghargaan, maupun lingkungan kerja yang melatarbelakanginya (Meyer et al., 2002; Chenhall, 2003). Oleh karena itu, tidak signifikannya hubungan tersebut tidak serta-merta menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak penting, tetapi mengindikasikan bahwa pengaruhnya dapat bergantung pada kondisi organisasi yang diteliti.

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara lebih optimal sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan fungsi manajerial. Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, motivasi mendorong individu untuk mengoptimalkan kompetensi, otonomi, dan keterlibatan dalam pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Deci & Ryan, 2000). Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) yang menjelaskan bahwa individu yang



memiliki tujuan kerja yang jelas dan dorongan untuk mencapainya cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya (Locke & Latham, 2002). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja manajerial.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan kajian akuntansi manajemen maupun praktik pengelolaan organisasi. Dari perspektif teoritis, temuan penelitian memberikan dukungan terhadap *Contingency Theory* yang menjelaskan bahwa efektivitas kinerja manajerial dipengaruhi oleh kesesuaian antara sistem organisasi dan faktor perilaku individu. Dari perspektif praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen dalam mengembangkan sistem akuntansi manajemen yang mampu menyediakan informasi secara relevan dan tepat waktu, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi karyawan. Selain itu, tidak signifikannya pengaruh komitmen organisasi menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, budaya organisasi, maupun karakteristik pekerjaan, dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja manajerial.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada Mangano Sushi Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam konteks penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas informasi yang dihasilkan sistem akuntansi

manajemen serta tingkat motivasi individu merupakan faktor yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial. Sementara itu, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial tampaknya dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan kondisi operasional yang melatarbelakangi pelaksanaan aktivitas kerja.

6. Keterbatasan Dan Saran

Secara teoritis, penelitian ini memberikan dukungan terhadap *Contingency Theory* yang menjelaskan bahwa efektivitas kinerja manajerial dipengaruhi oleh kesesuaian antara sistem organisasi dan faktor perilaku individu. Secara praktis, hasil penelitian memberikan gambaran bahwa pengembangan sistem akuntansi manajemen yang mampu menyediakan informasi secara relevan dan tepat waktu, disertai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, dapat menjadi bagian dari strategi organisasi dalam mendukung efektivitas kinerja manajerial. Meskipun demikian, penelitian ini masih terbatas pada satu objek penelitian dan menggunakan tiga variabel independen, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan konteks organisasi yang berbeda serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja manajerial.

Daftar Pustaka

- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2007). *Management control systems* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Cadez, S., & Guilding, C. (2008). An exploratory investigation of an integrated contingency model of strategic management accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 33(7–8), 836–863.
<https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.01.003>
- Chenhall, R. H. (2003). Management control systems design within its organizational context: Findings from contingency-based research. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2–3), 127–168.
[https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00027-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00027-7)
- Chenhall, R. H., & Morris, D. (1986). The impact of



- structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. *The Accounting Review*, 61(1), 16–35.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2007). *Managerial accounting* (8th ed.). Thomson South-Western.
- Kuntadi, C., & Ramayani, P. Y. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja: Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 605–613.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1963). *Development of managerial performance: A research approach*. South-Western Publishing.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Naranjo-Gil, D., & Hartmann, F. (2007). Management accounting systems, top management team heterogeneity and strategic change. *Accounting, Organizations and Society*, 32(7–8), 735–756. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2006.08.003>
- 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\(80\)90031-9](https://doi.org/10.1016/0361-3682(80)90031-9)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rumapea, M., Sinaga, J., & Saragih, R. E. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit ESTOMIHI Medan. *Methomika*, 2(1), 63–73.
- Sirait, S. A., Nababan, J. A. B., Damanik, J. C., & Rajagukguk, L. S. (2025). Peran praktik akuntansi manajemen dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(7), 372–376.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Suprantiningrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem informasi akuntansi manajemen, pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial dengan variabel moderating teknologi informasi. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 174–185.
- Trisnanda, N. R., Masitoh, E., & Siddi, P. (2022). Penerapan akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 157–167.

