

---

---

## PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, METODE PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT ESTOMIHI MEDAN

<sup>1</sup>Melanthon Rumapea, <sup>2</sup>Jaminta Sinaga, <sup>3</sup>Ririn Elvani Saragih

<sup>1,2</sup>Dosen Akuntansi Universitas Methodist Indonesia

<sup>3</sup>Mahasiswa Akuntansi Universitas Methodist Indonesia

<sup>1</sup>[melanthonrumapea@gmail.com](mailto:melanthonrumapea@gmail.com), <sup>3</sup>[ririnsaragih.1996@gmail.com](mailto:ririnsaragih.1996@gmail.com)

### ABSTRAK

*This research was conducted to examine the influence of the application of management accounting information system, performance measurement method, and reward system on the performance of managerial at field estomihi hospital. Population of 47 people. sampling technique is using saturated samples. the data used in secondary data from estomihi hospital. the test used in this using multiple liner regression. Result of research based on hypthesis test show that partially management accounting information system and performance measurement methods have positive and significant effect on manajerial performance. Eventhought reward system have a positive and insignificant effect on manajerial performance. And simultaneously the accounting information system of management performance measurement method of reward system has a positive and significant impact on managerial performance. Based on the coefficient of determination Adjusted ( $R^2$ ), having results of 0,322. It means independent variable influences application of management accounting information system, performance measurement method, and reward system of the dependent variables performance of managerial can be described by this equation of 32,2%. While the rest of 67,8% is explained by other factors that are not included in the regression model.*

**Keywords:** *accounting information systems, reward systems, performance of managerial.*

---

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Persaingan bisnis di Indonesia yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin, agar unggul dalam persaingan. Untuk tetap bertahan dalam lingkungan persaingan saat ini, pelaku bisnis harus mampu menciptakan kondisi bisnis yang fleksibel dan inovatif, dan pelaku bisnis harus mempertimbangkan faktor eksternal perusahaan yang semakin sulit diprediksi. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan

salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja manajerial.

Kinerja manajerial yang maksimal diharapkan mampu membawa keberhasilan perusahaan yang dipimpinnya, dimana keberhasilan diukur dengan prestasi dan kinerja manajerialnya. Penelitian akuntansi menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang rendah, disebabkan oleh sistem akuntansi manajemen perusahaan tersebut yang gagal dalam penentuan sarana yang tepat, dan kurangnya metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (Steffi Sigilipu 2013).

Sistem informasi akuntansi manajemen sebagai sistem yang berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas beberapa alternatif tindakan yang dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Karakteristik informasi bermanfaat membantu manajer dalam pengambilan keputusan yang dikategorikan dalam empat sifat yaitu *scope* (lingkup), *timeliness* (tepat waktu), *aggregation* (agregasi), *integration* (integrasi). Karakteristik sistem informasi yang tersedia dalam organisasi tersebut akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi akan pengambilan keputusan (Ajeng dan Titiek Suwanti, 2010). Informasi yang diterima oleh manajer perlu dipilih sesuai dengan karakteristik yang memenuhi kontribusi dalam pencapaian kinerja manajerial (Firmansyah, 2015).

Untuk dapat mengetahui sampai sejauh mana keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja memperlihatkan hubungan antara perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan hasil yang telah dicapai. Pengukuran kinerja merupakan tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam perusahaan dimana hasilnya kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana. Untuk mengukur kinerja perusahaan maka dibutuhkan metode pengukuran kinerja baik dari segi keuangan maupun segi nonkeuangan. Semakin sering suatu perusahaan melakukan pengukuran kinerja pada karyawan maka perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga dengan meningkatnya kinerja, maka mutu yang menjadi tujuan utama akan tercapai (Ismunawan, 2010:27).

Sistem penghargaan juga berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam mewujudkan

tujuan organisasi. Sehingga, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas dan memberikan pengaruh bagi karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun nonfisik yang layak atas hasil kinerjanya. Sistem penghargaan dapat diberikan perusahaan berdasarkan bobot pekerjaan, jam kerja yaitu jam kerja normal dan jam kerja lembur serta prestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Untuk itu, semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi dalam produktivitas kerja karyawan. Sistem reward atau penghargaan selain dapat meningkatkan kinerja manajerial, juga dapat menurunkan kinerja manajerial apabila mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerja mereka dan tujuan untuk meningkatkan kinerja manajerial tidak tercapai (Debora, 2013).

Penelitian ini dilakukan pada rumah sakit Estomihi yaitu salah satu perusahaan jasa di bidang pelayanan kesehatan. Kinerja manajerial rumah sakit Estomihi sepanjang tahun 2016 - 2017 tercatat melemah karena mengalami penurunan jumlah pasien sebanyak 2,41 %. Tahun 2016 jumlah rawat jalan dan rawat inap adalah 13.725 orang sedangkan tahun 2017 jumlah pasien 13.393 orang. Penurunan jumlah pasien mengakibatkan penurunan penerimaan di rumah sakit Estomihi.

Berdasarkan uraian di atas, serta pentingnya menilai kinerja manajerial dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Estomihi.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah penerapan metode pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah penerapan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial rumah?
4. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja, sistem penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menguji pengaruh penerapan metode pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menguji pengaruh penerapan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.
4. Untuk menguji pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja, sistem penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

### **LANDASAN TEORI** **Kinerja Manajerial**

Menurut Indra Bastian (2011:328) kinerja manajerial adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

### **Akuntansi Manajemen**

Menurut Rudianto (2012:09) Akuntansi manajemen adalah bidang akuntansi yang berfungsi menyediakan data dan informasi untuk pengambilan keputusan manajemen menyangkut operasi harian dan perencanaan operasi di masa depan. Sebagai contoh, menyediakan data biaya guna penentuan harga jual produk tertentu dan pertimbangan terkait

### **Informasi Akuntansi Manajemen**

Informasi Akuntansi manajemen adalah bidang akuntansi yang berfungsi menyediakan data dan informasi untuk pengambilan keputusan manajemen menyangkut operasi harian dan perencanaan operasi di masa depan. Sebagai contoh, menyediakan data biaya guna penentuan harga jual produk tertentu dan pertimbangan terkait. Sedangkan informasi akuntansi keuangan adalah informasi tentang harta, hutang, modal, pendapatan dan beban yang disajikan kepada pihak luar dalam bentuk: neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan modal, dan laporan posisi keuangan (Darsono dan Ari Purwanti 2016:10-13).

### **Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Menurut Hansen dan Mowen (2015:4) sistem informasi akuntansi manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan

keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen. Proses ini dapat didefinisikan melalui berbagai kegiatan seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi. Keluaran mencakup laporan khusus, harga pokok produk, biaya pelanggan, anggaran, laporan kinerja, dan komunikasi personal”.

### **Metode Pengukuran Kinerja**

Moehariono (2012:95) pengertian dari metode pengukuran kinerja adalah sebagai berikut: “Metode pengukuran kinerja (Performance measurement system) adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam pencapaian tujuan organisasi”.

### **Sistem Penghargaan**

Menurut Jusuf (2013) sistem penghargaan (kompensasi) merupakan pemberian kepada karyawan dengan bayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Sistem penghargaan (kompensasi) yang efektif seharusnya dapat menarik para karyawan atau pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik, menjaga agar mereka puas dengan pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk sukses.

### **Peneliti terdahulu**

Steffi Sigilipu (2013) Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (persero) wilayah Suluttenggo yang berlokasi di Manado. Letak kesamaan dengan penelitian ini adalah variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi

manajemen dan metode pengukuran kinerja sedangkan perbedaan penelitian adalah objek penelitian, jika penelitian ini pada rumah sakit Estomihi sedangkan penelitian sebelumnya pada PT. PLN (persero).

### **Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Penerapan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi.
- H<sub>2</sub> : Penerapan metode pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi.
- H<sub>3</sub> : Penerapan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi.
- H<sub>4</sub> : Penerapan sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Noor, 2012:33). Adapun penelitian deskriptif menurut Setyosari (2010:89) adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang atau terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada rumah sakit Estomih yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 235 sudirejo II, Medan Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai bulan januari 2018.

### *Jenis Dan Sumber Data*

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

Sumber data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Kuisioner yaitu metode pengumpulan data yang pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Indriantoro dan Supomo, 2014). Dan wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab atau wawancara langsung dengan para pegawai yang bewenang dilingkungan perusahaan untuk mengumpulkan data mengenai objek yang diteliti (Indriantoro dan Supomo, 2014).

### *Populasi Dan Sampel*

*Populasi (population) yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajer dan karyawan rumah sakit Estomohi kepala bagian unit sebanyak 47 orang.*

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Indriantoro dan Supomo, 2014). Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah

sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 orang.

### **Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Reabilitas Validitas dan reabilitas merupakan poin penting dalam sebuah analisa data. Hal tersebut dilakukan untuk menguji apakah suatu alat ukur atau instrument penelitian (dalam hal ini data dari kuisioner) sudah valid dan reliable.
2. Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan diperlukan, agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini yaitu:
  - a) Uji Normalitas  
Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model distribusi data normal atau mendekati normal.
  - b) Uji Multikolinearitas  
Untuk menguji apakah ada tidaknya multikolneritas dalam suatu regresi salah satunya adalah dengan melihat *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF).
  - c) Uji Heteroskedastisitas  
Adalah variabel residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi ketidaksamaan variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak).

3. Analisa Regresi Berganda Analisa Regresi berganda digunakan untuk mencari pemecahan penelitian. Penggunaan analisa agar bisa mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat
4. Pengujian Hipotesis
  - a) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali,2006). Apabila nilai probabilitas signifikasi <0.05, maka variabel independen secara bersamasama mempengaruhi variabel dependen.
  - b) Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikasi < 0.05, maka suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
  - c) Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan unuk mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas dan Reabilitas**

Vaiditas	Y	X1	X2	X3
Vaiditas 1	0,434	0,690	0,595	0,340
Vaiditas 2	0,473	0,458	0,561	0,516
Vaiditas 3	0,426	0,491	0,514	0,712
Vaiditas 4	0,591	0,654	0,524	0,605
Vaiditas 5	0,478	0,482	0,495	0,317
Vaiditas 6	0,597	0,564	0,339	
Vaiditas 7	0,336	0,438	0,702	
Vaiditas 8	0,379	0,433	0,649	
Reliabilitas Cronbach's Alpha	0,717	0,743	0,750	0,704

Uji validitas > 0,287, sedangkan pada uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan kuisisioner yang digunakan valid dan reliable.

**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43010018
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,083
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

SPSS uji normalitas data dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig* (2- tailed) sebesar 0,200 yang lebih tinggi dari 0,05 sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal

**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	8,967	6,038		1,485	,145		
SIAM	,358	,101	,435	3,537	,001	,978	1,022
MPK	,356	,126	,381	2,837	,007	,820	1,219
SP	,014	,141	,014	,101	,920	,824	1,213

a. Dependent Variable: KM

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	8,967	6,038		1,485	,145		
SIAM	,358	,101	,435	3,537	,001	,978	1,022
MPK	,356	,126	,381	2,837	,007	,820	1,219
SP	,014	,141	,014	,101	,920	,824	1,213

a. Dependent Variable: KM

Persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan:

$$\text{Kinerja manajerial} = 8,967 + 0,358 (\text{SIAM}) + 0,356 (\text{MPK}) + 0,014 (\text{SP}) + \epsilon$$

Dari hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,967 menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai 0 maka kinerja manajerial sebesar 8,967.
2. X1 adalah sistem informasi akuntansi manajemen bernilai positif yaitu koefisien regresi 0,358. Hal ini mempunyai arti bahwa kenaikan 1% variabel SIAM maka kinerja manajerial akan mengalami kenaikan sebesar 0,358 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. X2 adalah metode pengukuran kinerja bernilai positif yaitu koefisien regresi 0,356. Hal ini mempunyai arti bahwa kenaikan 1% variabel MPK maka kinerja manajerial akan mengalami kenaikan sebesar 0,356 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. X3 adalah sistem penghargaan bernilai positif yaitu koefisien regresi 0,014. Hal ini mempunyai arti bahwa kenaikan 1% variabel MPK maka kinerja manajerial akan mengalami kenaikan sebesar 0,014 dengan asumsi variabel lain tetap.

**4. Uji Hipotesis**

**A. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,905	3	51,635	8,173	,000 <sup>b</sup>
	Residual	271,648	43	6,317		
	Total	426,553	46			

a. Dependent Variable: KM

b. Predictors: (Constant), SP, SIAM, MPK

Dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05. Hal ini berarti sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial ( $H_4$  diterima).

**B. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,967	6,038		1,485	,145
	SIAM	,358	,101	,435	3,537	,001
	MPK	,356	,126	,381	2,837	,007
	SP	,014	,141	,014	,101	,920

a. Dependent Variable: KM

1. Pengujian sistem informasi akuntansi manajemen (X1) terhadap kinerja manajerial (Y) menunjukkan sig 0,001 <  $\alpha$  = 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima. Artinya tingkat signifikansi < 0,05 maka secara parsial sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

2. Pengujian metode pengukuran kinerja (X2) terhadap kinerja manajerial (Y) menunjukkan  $\text{sig } 0,007 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima. Artinya tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka secara parsial metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
3. Pengujian sistem penghargaan (X3) terhadap kinerja manajerial (Y) menunjukkan  $\text{sig } (0,920) > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka secara parsial sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,603 <sup>a</sup>	,363	,319	2,51344	2,131

a. Predictors: (Constant), SP, SIAM, MPK

b. Dependent Variable: KM

Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,319. Hal ini memiliki arti bahwa variabel sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan mampu menjelaskan 0,319 (31,9%) variabel dependen kinerja manajerial sedangkan sisanya 68,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi. Sementara itu koefisien korelasi (R) sebesar 0,603 (60,3%) menjelaskan hubungan yang kuat.

### Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian terhadap variabel sistem informasi akuntansi manajemen menunjukkan bahwa angka signifikansi  $0,001 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini berarti bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial ( $H_1$  diterima). Hasil penelitian ini mendukung secara empiris penelitian yang dilakukan. Sigilifu (2013) informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

### Pengaruh Penerapan Metode Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian terhadap variabel metode pengukuran kinerja menunjukkan bahwa angka signifikansi  $0,007 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini berarti bahwa metode pengukuran kinerja berpengaruh

terhadap kinerja manajerial ( $H_2$  diterima). Hasil penelitian ini mendukung secara empiris studi yang dilakukan oleh Mintje (2013) menunjukkan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

### Pengaruh Penerapan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian terhadap variabel sistem penghargaan menunjukkan bahwa angka signifikansi  $0,920 > 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini berarti bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial ( $H_3$  ditolak). Hasil penelitian ini mendukung secara empiris studi yang dilakukan Cynthia Kumentas, (2013) Sistem Reward tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial .

### Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran

## Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan menunjukkan pada uji F, tingkat signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti secara simultan sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial ( $H_4$  diterima). Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Steffi Sigilipu (2013) yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

### KESIMPULAN

Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan.

1. Metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan.
2. Sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan,
3. Sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan.

Berdasarkan uji  $R^2$  Sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Nurpriandyni, Titiek Suwarti. (2010). Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 15. No. 1.
- Bastian, Indra. (2011). *Akuntansi Sektor Publik, Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga
- Firmansyah, Hendri. Tahun (2015). Pengaruh Sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan persepsi ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating. Vol 3 No 1 (2015).
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22. Edisi V*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hansen, Don R. Mowen Maryanne M. (2015). *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indiriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE-Yogyakarta.
- Ismunawan, (2010) "Penerapan Penilaian Kinerja dan Sistem Pengukuran", Jurnal GRADUASI Vol. 24 Edisi 2010.
- Jusuf, Raisa S, (2013). *Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal EMBA Vol.1 No. 3.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian*.  
Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Prawironegoro, Darsono. & Ari Purwanti. (2013).  
*Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Mitra  
Wacana Media. Akuntansi Manajemen  
edisi 4 2016. Jakarta: Mitra Wacana  
Media

Rudianto. (2013). *Akuntansi Keuangan*. Erlangga.  
Jakarta.

Setyosari, Punaji. (2010). *Metode Penelitian dan  
Pengembangan*. Jakarta: Kencana.

Sigilipu, Steffi (2013). *Pengaruh Penerapan  
Informasi Akuntansi Manajemen dan  
Sistem Pengukuran Kinerja terhadap  
Kinerja Manajerial*. Jurnal EMBA. Vol.1  
No. 3 Juni 2013.

Silalahi, Ulber. (2011). *Asas-Asas Manajemen*.  
Bandung: Refika Aditama.