

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA UNIT
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) DR.PIRNGADI
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**MUHAMMAD IRFAN
NPM 16 833 0197**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/10/21

Access From (repository.uma.ac.id)6/10/21

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA UNIT
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) DR.PIRNGADI
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**MUHAMMAD IRFAN
NPM 16 833 0197**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/10/21

Access From (repository.uma.ac.id)6/10/21

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN
DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA UNIT
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) DR.PIRNGADI
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjanadi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universtias Medan Area



**OLEH :
MUHAMMAD IRFAN
NPM 16 833 0197**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

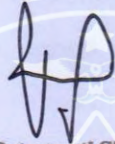
Document Accepted 6/10/21

Access From (repository.uma.ac.id)6/10/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Unit Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Pirngadi Kota Medan
Nama : **MUHAMMAD IRFAN**
NPM : 16.833.0197
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



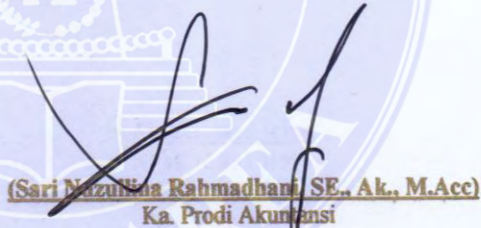
(Dra. Retnawati Siregar, M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :




(Drs. Husein Effendi, SE., M.Si)
Dekan


(Sari Nazulisa Rahmadhani, SE., Ak., M.Acc)
Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/Januari/2021

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Unit Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Pirngadi Kota Medan”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Januari 2021
Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Irfan
NPM. 16.833.0197

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Irfan
NPM : 16.833.0197
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Unit Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Pirngadi Kota Medan**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 12 Januari 2021

Yang menyatakan,



Muhammad Irfan
NPM. 16.833.0100

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Pada tanggal 22 Oktober 1992 dari Ayah Alm Satimin dan Ibu Saniah. Peneliti merupakan putra bungsu dari 4 bersaudara. Tahun 2010 peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Pancurbatu dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

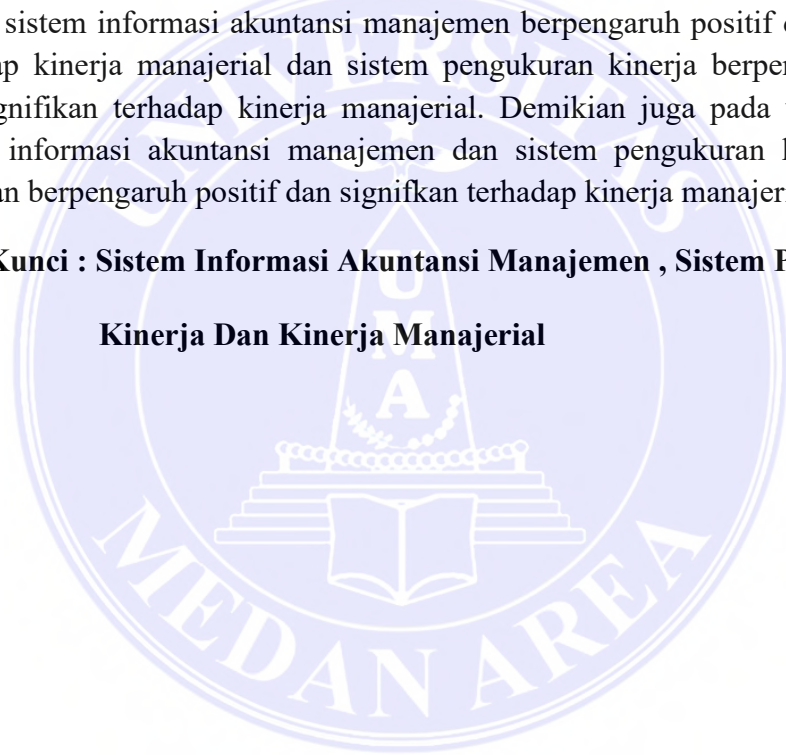


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Pirngadi Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Kota Medan , dan sampel dalam penelitian ini adalah kepala bagian di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Pirngadi Kota Medan sebanyak 58 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah penyebaran kuesinoer. Pada teknik analisis data peneliti menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan Software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji parsial sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Demikian juga pada uji simultan , sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen , Sistem Pengukuran

Kinerja Dan Kinerja Manajerial

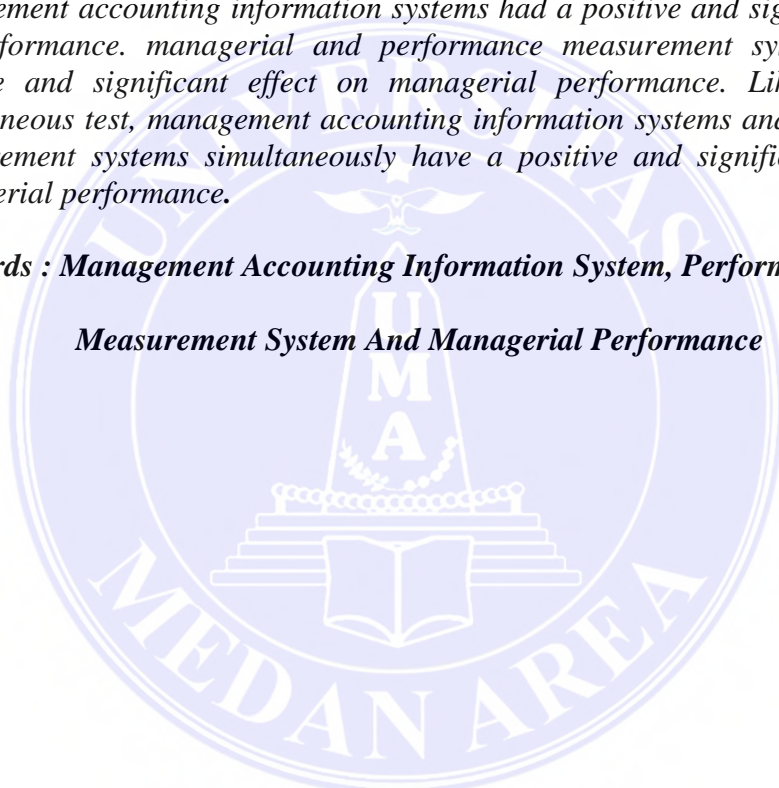


ABSTRACT

This research aims to determine the effect of management accounting information systems and performance measurement systems on managerial performance in the Regional General Hospital Dr. Pirngadi Medan City either partially or simultaneously. The population in this study were employees of the Regional General Hospital Dr. Pirngadi Medan City, and the sample in this study was the head of the section at the Regional General Hospital Dr. Pirngadi Medan City as many as 58 people. The data source used in this research is primary data. The data collection technique was questionnaire distribution. In the data analysis technique, the researcher used data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test and determination coefficient test using SPSS software version 25. The results showed that the partial test of management accounting information systems had a positive and significant effect on performance. managerial and performance measurement systems have a positive and significant effect on managerial performance. Likewise in the simultaneous test, management accounting information systems and performance measurement systems simultaneously have a positive and significant effect on managerial performance.

Keywords : Management Accounting Information System, Performance

Measurement System And Managerial Performance



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul: “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada Unit Rumah sakit umum daerah Pirmgadi Kota Medan” Dengan selesainya skripsi ini, mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi.Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, MM, Ak selaku ketua sidang meja hijau yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dra.Hj. Retnawati Siregar M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dalam pembuatan skripsi ini dan mendorong peneliti agar senantia semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Hasbiana Dalimunthe SE, M.Ak. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

7. Ibu Atika Rizki,SE,M.S.Ak. Sebagai sekretaris yang telah memberikan arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh bapak dan ibu dosen Universitas Medan Area atas bekal ilmu yang diajarkan selama ini,serta memberikan nasehat dan motivasi kepada peneliti.
9. Seluruh staf pengawai Universitas Medan Area atas segala dukungan kepada peneliti.
10. Seluruh keluarga , khususnya alm bapak dan ibu yang selalu mendukung.
11. Perusahaan tempat meneliti yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Kota Medan yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, dan peneliti terima kasih kepada semua pihak yang ada di perusahaan.
12. Teman – Teman Akuntansi Stambuk 2016 yang telah banyak mengisi hari-hari dari awal kuliah sampai menyelesaikan kuliah. Setiap kenangan yang diberikan begitu berharga.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/i dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, aamiin.

Medan, Januari 2021

Muhammad Irfan

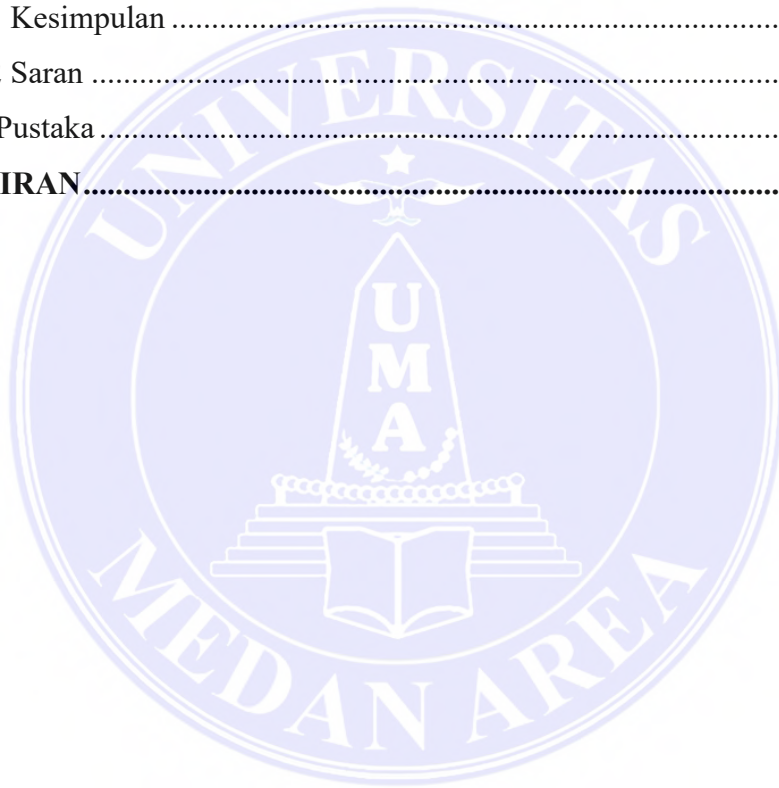
168330197

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | iv |
| RIWAYAT HIDUP | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 4 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 6 |
| 2.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen..... | 6 |
| 2.1.1.Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen | 6 |
| 2.1.2 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen..... | 7 |
| 2.1.3 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen..... | 8 |
| 2.1.4 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen | 9 |
| 2.1.5 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen | 10 |
| 2.1.6 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manamejem..... | 11 |
| 2.2 Sistem Pengukuran Kinerja..... | 12 |
| 2.2.1 Pengertian Sistem Pengukuran Kinerja | 12 |
| 2.2.2 Tujuan Pengukuran Kinerja | 13 |
| 2.2.3 Elemen Pokok Pengukuran Kinerja..... | 13 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.4 Manfaat Pengukuran Kinerja | 14 |
| 2.2.5 Indikator Sistem Pengukuran Kinerja..... | 16 |
| 2.3 Kinerja Manajerial | 17 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja | 17 |
| 2.3.2 Pengertian Kinerja Manajerial..... | 18 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manejerial..... | 18 |
| 2.3.4 Penilaian Kinerja Manajerial | 19 |
| 2.3.5 Pentingnya Kinerja Manajerial | 23 |
| 2.3.6 Indikator Kinerja Manajerial | 23 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.5 Kerangka Konseptual | 27 |
| 2.6 Hipotesis..... | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 30 |
| 3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian | 30 |
| 3.3 Populasi Dan Sampel | 31 |
| 3.4 Jenis Data Dan Sumber Data..... | 34 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel..... | 34 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 37 |
| 3.8 Uji Hipotesis | 40 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 42 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 42 |
| 4.1.1 Sejarah Perusahaan | 42 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi | 43 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 43 |
| 4.1.4 Uraian Dan Tanggung Jawab..... | 46 |
| 4.2 Analisis Data | 48 |
| 4.2.1 Pengumpulan Data | 48 |
| 4.2.2 Penyajian Data | 49 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.3 Hasil Jawaban Responden..... | 51 |
| 4.3 Pembahasan..... | 63 |
| 4.3.1 Uji Instrumen | 63 |
| 4.3.2 Uji Asumsi Klasik..... | 65 |
| 4.3.3 Analisa Regresi Linier Berganda..... | 69 |
| 4.3.4 Uji Hipotesis | 70 |
| 4.4. Pembahasan Hasil Penelitian | 74 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 77 |
| 5.1 Kesimpulan | 77 |
| 5.2 Saran | 77 |
| Daftar Pustaka | 79 |
| LAMPIRAN..... | |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 24 |
| Tabel 3.1 Waktu Penelitian | 31 |
| Tabel 3.2 Divisi Struktur Organisasi..... | 32 |
| Tabel 3.3 Daftar Operasioanl Variabel | 36 |
| Tabel 3.4 Skala Likert | 37 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responde Berdasarkan Jenis Kelamin | 49 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 50 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdarakan Usia | 50 |
| Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Manajerial..... | 52 |
| Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen | 56 |
| Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Sistem Pengukuran Kinerja | 60 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data | 64 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data | 65 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas Data..... | 68 |
| Tabel 4.10 Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 69 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial | 71 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan..... | 72 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 29 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 45 |
| Gambar 4.2 Uji Normal P-P Plot | 66 |
| Gambar 4.3 Uji Histogram..... | 66 |
| Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas | 68 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....

Lampiran 2 : Distribusi Sampel Penelitian

Lampiran 3 : Output hasil uji statistika

Lampiran 4 : Hasil Uji Hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi ekonomi saat ini mengakibatkan lingkungan bisnis mengalami perubahan pesat, perubahan pada lingkungan mengakibatkan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyesuaian terhadap perubahan tersebut. Menghancurkan perusahaan untuk mengupgrade kemampuannya, baik pada operasional maupun manajerial. Wibowo (2011:24) menyatakan bahwa kinerja manajerial merupakan sarana untuk memperoleh hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Widarsono (2007:289) menyatakan kinerja manajerial didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, koordinasi, evaluasi, supervisi, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan. Seorang manajer adalah seorang yang mengelola sesuatu, baik manusia, waktu, mesin, dana maupun informasi. Keberhasilan diukur dengan pencapaian serta kinerja manajerial suatu perusahaan, kinerja manajerial yang optimal mampu membawa keberhasilan suatu perusahaan yang dipimpin. Untuk membantu menjalankan kegiatan perusahaan, informasi merupakan suatu alat yang sangat dibutuhkan oleh pihak manajemen. Informasi baik keuangan maupun non keuangan yang disediakan sistem informasi akuntansi manajemen kepada manajer dan karyawan organisasi dalam perusahaan dapat membantu perusahaan. Perusahaan dapat memprediksi resiko yang mungkin terjadi dengan sistem informasi akuntansi manajemen yang berkaitan dengan perencanaan pengendalian dan pengambilan keputusan.

Dalam pengambilan keputusan, ada 4 karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan oleh manajeri, antara lain scope (lingkup), timeliness (tepat waktu), aggregation (agregasi), integration (integritas). Firmansyah (2015:24) berpendapat bahwa, perlu dilakukan pemilihan karakteristik informasi oleh manajer guna memenuhi usaha dalam pencapaian kinerja.

Mulyadi dan setiawan (2007:359) berpendapat bahwa, sistem pengukuran kinerja dijabarkan sebagai suatu rancangan penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi serta personilnya, yang diukur melalui standard, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk dapat memahami sampai dimana kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola bisnisnya dibutuhkan suatu pengukuran kinerja.

Sistem pengukuran kinerja menunjukkan kaitan antara hasil kegiatan yang telah dicapai perusahaan dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.. Menurut Ismunawan (2010:27), Seiring berjalannya pengukuran kinerja pada pegawai, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya, yang pada akhirnya bersamaan dengan meningkatnya kinerja, maka kualitas yang menjadi sasaran utama akan tercapai.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr.Pirngadi yang beralamat di jalan Professor HM.Yamin Sh No.47, Sei Kera Hilir II, Medan Perjuangan Perintis, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara, yang merupakan salah satu usaha jasa di bidang pelayanan kesehatan dimana rumah sakit ini sendiri telah mengalami penurunan pendapatan yang terjadi sejak tahun 2014 yang berdampak pada pengurangan

tenaga honorer pada rumah sakit pemerintah tersebut. Informasi yang berhasil diperoleh menunjukkan bahwa kinerja manajerial cenderung mengalami penurunan sehingga hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan perencanaan awal. Hal ini mengharuskan manajemen RSUD Dr.Pirngadi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja , baik kinerja karyawan maupun kinerja manajerialnya sendiri. Turunnya kinerja manejerial tersebut diindikasikan karena lambatnya informasi yang berperan membantu memprediksi resiko yang mungkin terjadi. Serta belum adanya program/rancangan pengukuran kinerja yang menunjukkan kaitan antara hasil kegiatan yang telah dicapai perusahaan dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, serta menyadari betapa pentingnya kinerja manajerial dalam suatu perusahaan, maka peneliti bernita untuk mengangkat judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Unit Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr.Pirngadi Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang telah dijabarkan, topik utama dari penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan ?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manjerial pada unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan ?

3. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja secara simultan terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan, serta dapat menambah pengetahuan peneliti terhadap tema yang diangkat dalam penulisan penelitian ini, dan mempelajari lebih dalam mengenai “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan “Pengaruh Sistem Informasi

Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak –pihak yang terkait dalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Hansen dan Mowen (2010:4) berpendapat bahwa informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem informasi yang menciptakan output (keluaran) dengan melalui proses input (masukkan) dan berbagai proses yang dibutuhkan guna memenuhi tujuan manajemen. Baldrick Siregar, dkk (2013:5) berpendapat bahwa. Sistem informasi akuntansi manajemen diuraikan sebagai suatu sistem yang mentransformasi input melalui proses untuk menghasilkan output yang diperlukan guna pengambilan keputusan. Ada pula pendapat lain oleh Maryasih dan Fazli (2006:15) sistem informasi akuntansi manajemen merupakan sistem yang memberikan informasi yang relevan kepada manajer guna pengambilan keputusan, perencanaan, serta pengawasan. Referensi akuntansi manajemen, menjabarkan bahwa sistem akuntansi manajemen adalah generalisasi dari sistem informasi akuntansi dan sistem informasi manajemen.

Supriyono (2001:72) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi manajemen menggambarkan suatu alat ataupun manusia dan sumber-sumber modal dalam suatu perusahaan yang mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan dan membagikan informasi yang relevan guna pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi manajemen menjadi bahan utama yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan, pengendalian, serta peningkatan organisasi. Penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen yang tepat dapat mewujudkan nilai yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan, dengan adanya

informasi yang efisien tentang kegiatan yang dapat membantu kesuksesan suatu perusahaan.

2.1.2 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen dapat pula disebut sebagai proses yang digambarkan oleh kegiatan seperti , pengukuran , pengumpulan , penyimpanan , analisis, pelaporan dan pengelolaan informasi. Atkinson et al (2001:57) berpendapat bahwa, ada 4 fungsi sistem informasi akuntansi manajemen, yaitu:

- 1) Pengendalian operasional, membagikan informasi terhadap kualitas serta efisiensi kegiatan yang dilakukan
- 2) Produk dan Customer Costing Ukur biaya sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa dan pasar dan memberikan produk atau layanan kepada pelanggan.
- 3) Satuan strategis, membagikan informasi yang berkaitan dengan kinerja perusahaan, kondisi pasar , preferensi pelanggan serta teknologi terbaru
- 4) Pengendalian Manajemen Memberikan informasi tentang kinerja manajer dan unit operasi.

Sedangkan Hansen dan Mowen (2004:4) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi manajemen bertujuan guna memberikan informasi yang dibutuhkan guna perhitungan biaya jasa, produk serta tujuan lain yang diinginkan perusahaan. Untuk memberikan data yang dapat dipakai pada perencanaan , pengendalian , pengevaluasian dan untuk menyediakan data yg bermanfaat pada pengambilan keputusan. Hal tersebut sesuai dengan fungsi akuntansi manajemen.

2.1.3 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Mulyadi rancangan sistem informasi manajemen konvensional terbatas pada informasi keuangan internal yang berorientasi historis. Akan tetapi, bertambahnya peranan sistem informasi akuntansi manajemen dalam membantu manajer mengarahkan serta memecahkan masalah mengakibatkan berubahnya sistem informasi akuntansi manajemen pada proses memasukkan data eksternal dan non keuangan pada sistem informasi yang mengarah pada masa yang akan datang.

Awalnya sistem informasi akuntansi manajemen terbagi 2 yaitu, broadscope dan aggregation. Informasi broadscope merupakan informasi yang mencakup luas yang mengandung dimensi fokus, kuantifikasi, dan time horizon. Sementara informasi aggregation adalah rangkuman informasi berdasarkan fungsi, gaya keputusan serta periode waktu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Chenhall dan Morris (1986:33) ditemukan fakta berkaitan dengan karakteristik yang bermanfaat yang terdiri dari :

1. Karakteristik Broadscope

Karakteristik broadscope memiliki 3 sub bagian antara lain : kuantifikasi , fokus serta waktu. Fokus berhubungan dengan informasi yang berasal dalam atau luar organisasi, kuantifikasi berkaitan dengan informasi keuangan dan non keuangan, dan waktu berkaitan dengan estimasi peristiwa yang terjadi dimasa yang akan datang.

2. Karakteristik Aggregation

Karakteristik aggregation atau pengumpulan adalah rangkuman yang berisi informasi menurut fungsi, metode keputusan dan periode waktu. Informasi

yang berkaitan dengan hasil keputusan dari divisi-divisi lain merupakan informasi menurut fungsi.

3. Karakteristik Integration

Karakteristik integration atau terpadu memberikan sarana koordinasi antar segmen dalam sub unit atau antar sub unit dalam organisasi. Kompleksitas dan saling ketergantungan antar sub unit akan ditunjukkan dalam informasi terintegritas dari Sistem informasi akuntansi manajemen. Semakin banyak jumlah segmen unit suatu organisasi, semakin besar pula informasi pada karakteristik integrasi dari sistem informasi akuntansi manajemen.

4. Karakteristik Timeliness

Karakteristik timeliness atau ketepatan waktu memiliki 2 sub bagian yaitu kecepatan pelaporan serta frekuensi pelaporan. Kecepatan berkenaan dengan selang waktu antara kebutuhan berkaitan yang informasi dengan tersedeainya informasi, sedangkan Frekuensi berkenaan dengan seberapa sering informasi diberikan untuk manajer.

2.1.4 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Beberapa kriteria yang dianut dalam sistem akuntansi tergantung pada kualitasnya, menurut Heckert dan Wilson (2005:20), bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen tergantung dari prinsip-prinsip laporan yang ditetapkan dan meliputi:

- 1) Penerapan prinsip akuntansi pertanggung jawaban
- 2) Penerapan prinsip pengecualian
- 3) Angka-angka dalam laporan harus dapat diperbandingkan
- 4) Laporan diharuskan lebih padat pada tahapan pimpinan yang lebih tinggi

- 5) Laporan seharusnya diikuti dengan komentar dan interpretasi
- 6) Laporan diharuskan sesederhana mungkin, tetapi tetap jelas dan mudah dipahami
- 7) Laporan harus tepat waktu dan berguna
- 8) Biaya penyiapan laporan harus sebanding dengan manfaatnya

Fungsi sentral dari informasi akuntansi manajemen adalah memberikan informasi yang dapat mempermudah dalam pengambilan keputusan. Nazaruddin (1998:141) menyatakan bahwa informasi akuntansi manajemen sebagai salah satu produk sistem informasi akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Mia dan Clark (1999:27) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu manajer dan organisasi untuk mengadopsi dan mengimplementasikan rencana-rencana mereka dalam merespon lingkungan persaingan. Sistem informasi akuntansi manajemen dalam penelitian ini dirancang sebagai suatu sistem yang didesain untuk mempersiapkan informasi kepada manajer perusahaan.

2.1.5 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi manajemen

Hansen dan Mowen (2009:4) berpendapat bahwa ada 3 tujuan dari sistem informasi akuntansi manajemen, yaitu :

1. Memberikan informasi berkenaan dengan perhitungan biaya jasa, produk serta objek lain yang diperlukan perusahaan
2. Memberikan informasi yang berkaitan dengan perencanaan, pengendalian, pengevaluasian serta perbaikan secara berkesinambungan.

3. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan

Baldrick Sinegar dkk (2013:7) berpendapat bahwa, sistem informasi akuntansi manajemen juga mempunyai tujuan, yaitu:

1. Memberikan informasi objek biaya dan biaya yang ditanggungkan ke objek biaya. Contoh informasi dari tipe ini adalah laporan biaya departemen, laporan biaya aktivitas dan laporan biaya produksi
2. Memberikan informasi untuk melakukan kegiatan perencanaan, pengendalian dan evaluasi. Contohnya adalah informasi pesanan dari penyuplai, informasi ini bermanfaat untuk merencanakan pembelian bahan. Contoh informasi atas kegiatan pengendalian adalah laporan perimbangan antara anggaran dan realisasinya.
3. Menyediakan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Adapun contoh informasi yang dapat membantu pengambilan keputusan adalah informasi biaya serta pendapatan yang relevan. Informasi ini digunakan untuk menghentikan atau melanjutkan suatu lini produk, dan menerima atau menolak pesanan.

2.1.6 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Indikator Sistem informasi akuntansi manajemen yaitu:

1. Broadscope
2. Timeliness
3. Aggregation
4. Integration

Hal ini diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Chenhall dan Morris (1986:37) dalam astuti (2015:30).

2.2 Sistem Pengukuran Kinerja

2.2.1 Pengertian sistem pengukuran kinerja

Mulyadi dan Setiawan (2007 : 359) menjelaskan bahwa sistem suatu rancangan penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi serta personilnya, yang diukur melalui standard ,sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Whittaker (2012:72) berpendapat bahwa, sistem pengukuran kinerja adalah penggambaran alat perusahaan yang berguna untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, akuntabilitas serta guna menilai keberhasilan tujuan dan target perusahaan. Pengukuran kinerja diperlukan untuk melihat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Atkinson, et. al. (1995: 57) berpendapat bahwa, pengukuran kinerja sebagai Sistem evaluasi kinerja yang efektif, sebaiknya berisi beberapa indikator kinerja, di antaranya yaitu:

1. Mengamati segala kegiatan organisasi dan memusatkan pada sudut pandang pelanggan.
2. Menilai setiap kegiatan dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan
3. Mengamati setiap aspek kegiatan kinerja secara menyeluruh yang dapat mempengaruhi pelanggan
4. Memberikan informasi yang dapat membantu personil organisasi dalam mengidentifikasi masalah dan peluang untuk melakukan koreksi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu perusahaan / organisasi . Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi

publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.2.2 Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Mardiasmo (2012: 187), pengukuran kinerja mempunyai tiga tujuan, yaitu:

1. Membantu mengoreksi kinerja agar aktivitas terfokus pada target dan sasaran perencanaan unit kerja
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

2.2.3 Elemen Pokok Pengukuran Kinerja

Menurut Mahsun (2012:187) terdapat empat elemen pengukuran kinerja , yaitu :

1. Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi Tujuan adalah penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi publik yang berisi tentang apa yang ingin dicapai. Kemudian tetapkan tujuan, yaitu target organisas yang dijabarkan secara jelas, tandai tujuan dengan jelas kapan sasaran itu akan dicapai. Selanjutnya penentuan strategi pencapaiannya yang menggambarkan bagaimana mencapainya.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinjera, indikator kinerja merujuk pada penilaian kerja secara tidak langsung. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator dan ukuran kinerja sangat diperlukan guna melihat tingkat keberhasilan tujuan, sasaran dan strategi.

3. Memprediksi tingkat keberhasilan tujuan dan target organisasi jika sudah memiliki indikator dan ukuran kinerja yang pasti, maka pengukuran kinerja bisa dilaksanakan.
4. Mengukur tingkat pencapaian tujuan, indikator dan strategi dengan membandingkan hasil dengan indikator dan ukuran yang telah ditentukan.

2.2.4 Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja sangat bermanfaat untuk membantu kegiatan keorganisasian manajerial. Menurut Mahsun (2006:33-34) manfaat pengukuran kinerja baik untuk internal maupun eksternal organisasi, antara lain :

1. Memastikan para pelaksana mengerti akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
3. Memperhatikan dan mengoreksi implementasi kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan evaluasi guna perbaikan jangka panjang.
4. Menghargai dan menghukum pencapaian yang dievaluasi secara objektif sesuai dengan sistem evaluasi kinerja yang telah ditetapkan
5. Menjadi alat penghubung antara staff dan pimpinan guna memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.

10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Sistem pengukuran kinerja yang baik dapat mempermudah merencanakan, mengelola, mengawasi serta melakukan segala aktivitas di dalam perusahaan.

Ada 3 kelas sistem pengukuran kinerja, yaitu :

1. *Fully integrated*

Kelas sistem ini sepenuhnya terintegrasi dengan sistem dan proses yang ada di perusahaan. System class ini membutuhkan fokus pada seluruh stakeholder baik internal dan eksternal, kebutuhan dari seluruh *customer, shareholder, competitor, supplier, employees* dan komunitas yang memang sangat penting untuk informasi dalam pengukuran kinerja kelas ini. System ini dirancang sesuai kebutuhan dan secara langsung diberikan untuk orang-orang yang membutuhkan informasi tertentu saja. System ini menjabarkan hubungan sebab akibat dan fokus untuk seluruh stakeholder.

2. *Balanced System*

Kelas ini merupakan pengukuran kinerja multidimensi, dimana fokusnya adalah pada persyaratan internal dan eksternal, yang meliputi standar keuangan dan non keuangan yang mencakup biaya kualitas, pengiriman, dan fleksibilitas, serta inovasi. Sistem pengukuran ini mengarah pada pelanggan, tujuan pengukuran sistem ini lebih mementingkan perbaikan daripada memonitor.

3. *Mostly financial Sistem*

Kelas ini hanya memiliki 1 dimensi dan merupakan sistem yang paling dasar. Class ini membutuhkan kriteria kinerja tradisional untuk mengatur biaya-biaya dalam arus kas perusahaan.. sistem ini lebih berorientasi pada profit dengan

mengoptimalkan biaya secara efisien untuk memperoleh hasil jangka panjang yang lebih baik. Fokus utama adalah pada internal operational perusahaan saja.

Contoh sstem pengukuran kinerjanya adalah: *Balanced scorecard*, *performa prism*, *six sigma business scorecard*.

2.2.5 Indikator Sistem Pengukuran Kinerja

Mulyadi dan Setiawan (2007 : 359) berpendapat bahwa pengukuran kinerja adalah suatu rancangan penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi serta personilnya, yang diukur melalui standard ,sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator variabel independen ini adalah sebagai berikut:

meningkatkan kinerja karyawan,

1. Pengharapan kinerja,
2. Menilai dengan tepat kinerja,
3. Dilakukan dengan cara yang adil,
4. Sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, dan
5. Evaluasi kelayakan.

2.3 Kinerja Manajerial

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pada saat sekarang ini, perusahaan harus dapat bersaing sengit dengan para kopetitornya. Perusahaan harus dapat mempertahankan kelangsungannya di dalam persaingan tersebut. Sering kali perusahaan yang baik dinilai dari besar tidaknya laba yang dihasilkan dan bagus tidaknya kinerja yang ada didalamnya.

Oleh sebab itu kinerja perusahaan sangat diperhatikan oleh perusahaan – perusahaan saat ini.

Bastian (2005:175) berpendapat bahwa, kinerja organisasi adalah bayangan mengenai tingkat keberhasilan implementasi tugas dalam suatu perusahaan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi serta misi perusahaan tersebut. Hugh J. Arnold dan Daniel C Feldman (2012:118) berpendapat bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan aktivitas secara individual sesuai dengan cita-cita atau tujuan organisasi.

Secara etimologi, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari basa asing “prestasi”, bisa pula berarti hasil kerja. Terdapat beberapa definisi kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

Moeheriono (2012:95) berpendapat bahwa, kinerja merupakan berkenaan dengan tingkat keberhasilan implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dijabarkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan.

Hasil akhir yang diharapkan perusahaan sangat tergantung kepada kinerja yang diberikan oleh setiap divisi yang ikut serta dalam proses kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu setiap divisi dituntut untuk memiliki kinerja yang baik di dalam perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Pengertian Kinerja Manajerial

Menurut Henry Simamora (2012:121) bahwa kinerja manajerial adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja manajerial adalah sebuah aktivitas yang dilakukan manajerial perusahaan. Kegiatan tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan,

pengelolaan, pelaporan pertanggungjawaban, pembinaan dan pengawasan. Keefektifan dari aktivitas tersebut sangatlah diharapkan oleh perusahaan – perusahaan saat ini. Integrasi yang sistematis dari kinerja manajerial perusahaan dari usaha, pengawasan evaluasi keuangan dan kinerja pegawai yang ada pada perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan di akhir.

Terdapat beberapa definisi kinerja manajerial yang telah dikemukakan oleh para ahli antara lain , sedangkan menurut Mahoney et al (1993:43) dalam Soetrisno (2010:29), menyatakan yang dimaksud dengan kinerja manajerial adalah Kemampuan manajer untuk melakukan aktivitas manajemen, termasuk: perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, penempatan staf, negosiasi dan representasi.

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan suatu hubungan yang terjadi dari setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Kemampuan serta pengetahuan baik segi teknis, konsep maupun interpersonal perusahaan merupakan bekal utama perusahaan untuk lebih berkembang dikemudian hari. Menurut Rivai (2011:13) mengungkapkannya sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis merupakan suatu keahlian menggunakan pemahaman, metode, teknik , alat serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh yang digunakan dalam menjalankan tugas

2. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual adalah kemampuan memahami kompleksitas perusahaan dan menyesuaikan bidang aktivitas masing-masing departemen

dengan keseluruhan wilayah operasional perusahaan, memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial mencakup seluruh aspek kemampuan yang dimiliki perusahaan dalam mengelola tiap-tiap unit di dalamnya guna memperoleh kinerja yang optimal bagi perusahaan.

2.3.4 Penilaian Kinerja Manajerial

Kurnianingsih dan Indriantoro (2003:24) berpendapat bahwa ada 8 dimensi kegiatan untuk menilai kinerja manajerial, yaitu:

1. Kinerja perencanaan (planning)

Kemampuan menentukan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk dilaksanakan merupakan poin penting dari kinerja perencanaan. Kegiatan yang dilaksanakan harus mempertimbangkan situasi sekarang dan yang akan datang. Tujuan dari kinerja perencanaan adalah untuk menjadi pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja perencanaan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, karena dalam kinerja ini perusahaan akan menentukan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara untuk melakukannya dan dampak apa saja yang ditimbulkan. Dengan begitu perusahaan akan lebih mudah meraih tujuan yang diinginkannya karena perusahaan telah memikirkan terlebih dahulu hasil dan resiko yang akan diterima.

2. Kinerja investigasi

Kinerja investigasi mencakup kapasitas dalam mengimpun dan menyebarkan informasi sebagai catatan, laporan, pengukuran hasil, menentukan persediaan dan analisis pekerjaan. Melalui pengalaman dan informasi yang dimilikinya, perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya. Informasi dan pengalaman yang dikumpulkan dan didapat oleh perusahaan akan membantu perusahaan mengevaluasi kegiatan mereka untuk dapat meminimalisir kejadian – kejadian yang tidak diinginkan. Dengan begitu persahaan dapat bergerak sejalan dengan rancangan awal yang diinginkan hingga akhir dan targetpun dapat tercapai.

3. Kinerja koordinasi

Kinerja koordinasi merupakan kemampuan dalam tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi lain. Hal tersebut memiliki tujuan menyelaraskan program serta memberitahukannya kepada divisi lain dan menghubungkannya dengan manajer lain.

Keragaman informasi yang dimiliki oleh karyawan – karyawan dan divisi – divisi yang ada dalam perusahaan sering kali menjadi kendala dalam pelaksanaan program dan persamaan tujuan untuk perusahaan. Oleh sebab itu koordinasi yang baik akan dapat menghilangkan kesenjangan tersebut dan membuat para karyawan dan divisi – divisi yang ada dapat bekerjasama dengan baik untuk kemajuan perusahaan.

4. Kinerja evaluasi

Kinerja evaluasi yang meliputi penilaian karyawan, penliaian laporan keuangan dan pemeriksaan produk .Kinerja evaluasi ini dibuat agar perusahaan

dapat menghindari hal – hal tidak diinginkan terjadi. Evaluasi yang dibuat berdasarkan informasi ataupun pengalaman membuat perusahaan dapat berjaga-jaga agar kejadian yang merugikan dapat dihindarkan.

Kinerja evaluasi melalui kegiatan maupun laporan membantu perusahaan dalam menentukan bagaimana langkah kedepannya agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Dengan mengevaluasi hasil kerja sebelumnya. Perusahaan dapat menentukan hasil apa yang perlu untuk dilakukan agar meningkatnya produktivitas dan hal apa yang harus dihindari karena merugikan bagi perusahaan.

5. Kinerja pengawasan

Kinerja pengawasan meliputi kemampuan mengarahkan, memimpin, melatih dan mengembangkan bawahannya agar sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaannya sering kali terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh bawahan. Oleh sebab itu perusahaan melakukan monitor agar aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai dapat sejalan dengan yang diinginkan . Tindakan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan berupa arahan dan pelatihan akan berdampak langsung pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan dimasa depan.

6. Kinerja pengaturan staf

Kinerja pengaturan staff merupakan keahlian untuk mempertahankan angkatan kerja yang ada di divisi anda, melakukan penerimaan pegawai, mewawancarai, memilih pegawai baru, melakukan penempatan pada divisi yang sesuai, melakukan promosi serta melakukan mutiasi pegawai. Pegawai merupakan aset utama bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Oleh karena itu,

pemilihan karyawan dan penempatan yang tepat memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil akhir perusahaan.

7. Kinerja negosiasi

Kinerja negosiasi mengacu pada kemampuan untuk membeli, menjual atau membuat kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok dan tawar-menawar dengan penjual, dan kemampuan untuk tawar-menawar dalam kelompok. Bukan hanya individu manusia, perusahaan pun tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya bantuan atau kerjasama dengan pihak lain. Oleh karenanya kinerja negosiasi diperlukan agar perusahaan dapat memilah apa yang dibutuhkan dan dengan pihak mana perusahaan akan melakukan kerja sama.

Memilih partner yang tepat merupakan salah satu faktor penentu perkembangan perusahaan. Perusahaan mengharapkan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai di masa depan.

8. Kinerja representasi

Kinerja representasi merupakan keahlian dalam mengikuti pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan dengan mitra kerja, pidato pada acara kemasyarakatan, pendekatan kepada masyarakat serta keahlian dalam mengutarakan tujuan utama perusahaan. Kinerja tersebut dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan perusahaan melalui interaksi dan kerjasama dengan perusahaan lain.

Oleh karena itu, kemampuan – kemampuan diatas dapat menjadi sarana dari penilaian kinerja manajerial perusahaan. Pengaruh besar dari kemampuan – kemampuan tersebut membuat perusahaan harus mampu menguasainya agar dapat

meningkatkan kinerja manajerialnya yang berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya.

2.3.5 Pentingnya Kinerja Manajerial

Mulyadi dan Johny (2001:80) berpendapat bahwa pentingnya kinerja manajerial sbb:

1. Memungkinkan tim manajemen yang bertanggung jawab mewujudkan kinerja manajerial dapat bekerja dengan fokus.
2. Memungkinkan setiap anggota tim melakukan alignment atas kinerja yang dihasilkan dengan kinerja anggota tim yang lain.
3. Memungkinkan dilakukannya evaluasi terhadap konsistensi kinerja manajerial.
4. Jika lingkungan bisnis membutuhkan perubahan tertentu, dapat kemungkinan untuk mengevaluasi setiap keuntungan dan kerugian.

2.3.6 Indikator Kinerja Manajerial

Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mahoney 1965 (dalam Astuti , 2015). Adapun 9 item pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja manajer adalah sebagai berikut :

1. Menentukan tujuan, kebijakan dan perencanaan kegiatan.
2. Mengumpulkan dan menyiapkan informasi, berbentuk catatan, laporan dan rekening.
3. Bertukar informasi dengan manajer departemen lain.
4. Menilai proposal serta memperhatikan kinerja yang dilaporkan
5. Mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan anda

6. Mempertahankan angkatan kerja pada divisi anda.
7. Melakukan kegiatan pembelian, penjualan serta melakukan perjanjian kontrak untuk barang dan jasa
8. Mempromosikan tujuan umum perusahaan
9. Evaluasi kinerja secara menyeluruh.

Dengan indikator kinerja manajerial dalam variabel dependen ini sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengkoordinasian,
3. Evaluasi,
4. Pengawasan,
5. Pemilihan Staf,
6. Negosiasi, Dan
7. Perwakilan .

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1:
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Hasil | Perbedaan Dengan Peneliti |
|----|-------------------------------|--|--|---|
| 1 | Solechan dan Setiawati (2009) | Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi sebagai variabel moderating terhadap Kinerja Manajerial (Studi empiris perusahaan manufaktur di | 1.karakteristik sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan. terhadap kinerja manajerial. 2.Desentralisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. 3.Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Karakteristik SAM dan | Peneliti menggunakan sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja sebagai variabel yang mempengar |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | | Kabupaten Semarang) | Desentralisasi merupakan Variabel Moderating terhadap Kinerja Manajerial. | uhi kinerja manajerial. |
| 2 | Amalia Syafira , Herawati , Novia Rahmawati (2013) | Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN Kota Padang)” | 1.Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. 2. Interaksi antara SAM dan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Manajerial dan sistem pengukuran kinerja bukan merupakan variabel moderating. 3.Interaksi antara Sistem Akuntansi Manajemen dan sistem reward tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja manajerial, dan sistem reward bukan merupakan variabel moderating. | Peneliti menempatkan an sistem pengukuran kinerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja manajerial , bukan sebagai variabel moderating |
| 3 | Indriani dan Nadirsyh (2014) | Interaksi antara Budgetary Participation dan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial(Survei pada organisasi pemerintah daerah)” | 1.interaksi antara Budgetary Participation dan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (Broadscope)mempengaruhi Kinerja Manajerial secara negatif 2.interaksi antara Budgetary Participation dan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (Integration) mempengaruhi kinerja manajerial secara positif | Peneliti menggunakan an sistem pengukuran kinerja sebagai variabel independent . |
| 4 | Lempas dkk (2014) | Desentralisasi Dan SAM Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado” | 1. desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial Secara simultan atau secara bersama-sama 2.Variabel desentralisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial | Peneliti menempatkan an sistem pengukuran kinerja sebagai variabel yang mempengar |

| | | | | |
|---|------------------------------|--|---|--|
| | | | 3.Variabel sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajer | uhi kinerja manajerial |
| 5 | Nastiti Mintje (2013) | Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan Dan SPK Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Air Manado | 1.sistem penghargaan berpengaruh sig terhadap kinerja manajerial 2. TQM berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada 3.Ada pengaruh signifikan Sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial | Peneliti menggunakan sistem informasi akuntansi manajemen sebagai variabel independent |
| 6 | Cynthia N. Kumentas (2013) | Pengaruh Tqm, SPK Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pos Indonesia (Persero) | 1.penelitian menunjukkan dari ketiga variabel TQM , Sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan ,yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial hanya sistem pengukuran kinerja | Peneliti menggunakan sistem informasi akuntansi manajemen sebagai variabel independent |
| 7 | Raisa Shoffiani Jusuf (2013) | Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Cahaya Murni Raya Industri Manado | 1.Menunjukkan bahwa TQM berpengaruh secara sig terhadap kinerja manajerial 2.Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial 3.Penelitian menunjukkan bahwa sistem Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. | Peneliti menggunakan sistem informasi akuntansi manajemen sebagai variabel independent |

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan Amalia Syafira dan Herawati, adapun perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Amalia syafira dan Herawati melakukan penelitian di tahun 2013 dengan objek penelitian Perusahaan BUMN Kota Padang sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 dengan objek penelitian Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Kota Medan,

karakteristik responden, serta penggunaan variabel sistem pengukuran kinerja sebagai variabel bebas bukan sebagai variabel moderating, sehingga yang membedakannya adalah pada teknik analisis data dimana Aamalia Syafira dan Herawati menggunakan Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis - MRA) pada variabel sistem pengukuran kinerja sedangkan penelitian ini menggunakan uji simultan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi secara simultan variabel terhadap variabel dependen.

2.5 Kerangka Konseptual

2.5.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Nazaruddin (1998:141), informasi berperan meningkatkan kemampuan manajerial untuk memahami keadaan lingkungan sekitarnya dan mengidentifikasi aktivitas yang relevan. Rencana sistem informasi akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian karena sistem informasi tersebut berguna untuk pengendalian organisasi dan pemantauan proses yang mempunyai efek nilai tambah. Seiring berkembangnya teknologi, sistem informasi pun mengalami pengembangan, terlebih sistem informasi akuntansi pada perusahaan. Proses pengembangan sistem dapat diawali dengan melakukan analisis terhadap sistem, kemudian mendesain konseptual dan fisik sistem tersebut.

2.5.2 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

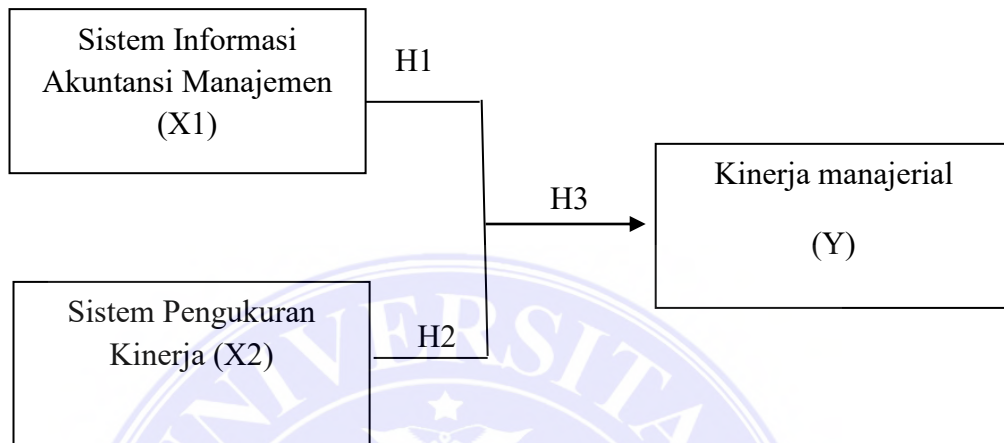
Sistem pengukuran kinerja menyediakan informasi yang berkaitan dengan alur pengambilan keputusan. Adapun informasi yang relevan tersebut dapat

diperoleh melalui alat ukur kinerja yang meliputi aspek keuangan dan non keuangan. Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan akan memotivasi manajer untuk dapat bekerja lebih maksimal karena pencapaian kerjanya sangat dibutuhkan perusahaan guna mengevaluasi kinerja manajer dimasa yang akan datang. Hipotesis ini mendukung hasil penelitian Burney dan Wedener (2007:38). Narsa dan Rani (2003:42) berpendapat bahwa, sistem pengukuran kinerja merupakan proses perbaikan secara berkala terhadap efektivitas tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditentukan.

2.5.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Perusahaan merancang sistem informasi akuntansi manajemen sebagai salah satu input penting bagi perusahaan. Menurut Evelyne (2003:113), karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang andal serta sistem pengukuran kinerja yang tepat akan meningkatkan kinerja manajerial. Kinerja manajerial tercapai jika sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja memiliki kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat standar pengukuran kinerja akan meningkatkan kualitas sistem pengukuran kinerja, yang akan berpengaruh terhadap manajerial perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan
- H2 : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manajerial pada unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan
- H3: Sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif pada penelitian ini. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terurai secara sistematis, terarah dan terstruktur dengan jelas mulai dari awal hingga pembentukan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011:8) Yaitu metode penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu untuk diteliti, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Peneliti menggunakan metode asosiatif pada penelitian ini, Sugiyono (2012:11) berpendapat bahwa metode asosiatif merupakan metode yang dirancang untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Tempat dan waktu penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek atau lokasi dari suatu penelitian dimana peneliti ingin melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan yang berada di jalan Professor HM.Yamin Sh No.47, Sei Kera Hilir II, Medan Perjuangan Perintis, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah waktu keseluruhan dari jalannya kegiatan penelitian yang berkaitan dengan pengambilan data saat penelitian. Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2019 sampai dengan juni 2020. Berikut rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | 2019-2020 | | | | | | |
|----|------------------------------------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Okt | Nov | Des | Jan | Feb | Mar | Apr |
| 1 | Pengajuan Judul Skripsi | ■ | | | | | | |
| 2 | Pembuatan Proposal | ■ | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | ■ | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | ■ | | | | | |
| 5 | Pengumpulan Data Dan Analisis Data | | | ■ | | | | |
| 6 | Penyusunan Dan Bimbingan Skripsi | | | | ■ | ■ | | |
| 7 | Seminar Hasil | | | | | | ■ | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | ■ |

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sekaran (2008:121) berpendapat bahwa populasi dalam suatu penelitian merupakan keseluruhan sekelompok baik orang, kejadian ataupun hal yang ingin peneliti investigasi. Populasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah kepala bagian di RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan yang jumlahnya 58 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2013:91) menjelaskan, “Sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi”. Menurut Sugiono (2017:81) teknik sampel merupakan

metode atau cara dalam pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan dimanfaatkan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampel jenuh adalah Suatu teknik yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel, dan dilakukan ketika populasi relatif kecil, atau studi induktif dengan kesalahan lebih kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel karena jumlahnya 58 kepala bagian.

Tabel 3.2
Divisi Struktur Organisasi

| | |
|--|---------|
| Kepala Bagian Umum | 1 Orang |
| Kepala Bagian Keuangan | 1 Orang |
| Kepala Bagian Perlengkapan | 2 Orang |
| Kepala Bagian Pemeliharaan | 2 Orang |
| Kepala Bagian Pelayanan Medis | 1 Orang |
| Kepala Bagian Bidang Pelayanan Keperawatan | 1 Orang |
| Kepala Bagian Pelayanan Bidang Penunjang Medis | 1 Orang |
| Kepala Bagian Bidang Pendidikan Dan Pelatihan | 1 Orang |
| Kepala Bagian Bidang Penelitian Dan Pengembangan | 1 Orang |
| Kepala Bagian Bidang Pengolahan Data | 1 Orang |
| Kepala Bagian Bidang Rekam Medik | 1 Orang |
| Kepala Bagian Perbendaharaan | 1 Orang |
| Kepala Bagian Mobilisasi Dana | 1 Orang |
| Kepala Sub Bagian Akuntansi Dan Verifikasi | 1 Orang |
| Kepala Bagian Kepegawaian | 1 Orang |

| | |
|--|----------|
| Kepala Bagian Tata Usaha | 1 Orang |
| Kepala Bagian Inventaris Rumah Sakit | 1 Orang |
| Kelompok Jabatan Fungsional | 12 Orang |
| Kepala Bagian Pengadaan Barang | 1 Orang |
| Kepala Bagian Pergudangan | 2 Orang |
| Kepala Bagian Perencanaan Dan Pengembangan Pelayanan | 1 Orang |
| Kepala Bagian Pelayanan Penunjang Sarana Non Medis | 1 Orang |
| Kepala Bagian Perpustakaan | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Rehabilitas Medis | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Farmasi | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Gizi | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Kemotoran | 2 Orang |
| Kepala Bagian Instalsi Gas Medis | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Rawat Jalan | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Rawat Inap | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Diagnostik Terpadu | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalsi Gawat Darurat | 1 Orang |
| Kepala Bagian Pelayanan Intensive | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Radiologi | 1 Orang |
| Kepala Bagian Bidang Hukum Dan Hubungan Masyarakat | 1 Orang |
| Kepala Bagian Bidang Sumber Daya Manusia | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Pemulasaran | 1 Orang |
| Kepala Bagian Kepegawaian | 1 Orang |

| | |
|---|---------|
| Kepala Bagian Pendidikan Dan Pelatihan Non Pegawai | 1 Orang |
| Kepala Bagian Monitoring Dan Evaluasi Pelayanan Keperawatan | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Bedah Sentral | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi Pengolahan Air Limbah | 1 Orang |
| Kepala Bagian Instalasi CSSD | 1 Orang |

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif Kuncoro (2009:145) berpendapat bahwa data kuantitatif ialah data yang diukur dalam skala numerik (angka) yang dapat dianalisis dengan statistik.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Menurut Sugiyono (2017:137) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu kepala bagian di RSUD Dr.Pirngadi kota medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya, yang ada dilapangan.

A. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono(2008:33), Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja manajerial (Y)

a) Variabel terikat kinerja manajerial (Y)

Kinerja manajerial adalah aktivitas manajer termasuk proses perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, kepegawaian, negosiasi dan perwakilan.

B. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono(2008:33), Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah sistem informasi akuntansi manajemen (X1) dan sistem pengukuran kinerja (X2).

a) Sistem informasi akuntansi manajemen (X1)

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem yang dapat memberikan atau menyampaikan informasi yang relevan kepada manajer untuk mengambil keputusan, perencanaan, dan pengawasan

b) Sistem pengukuran kinerja (X2)

Suatu rancangan penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi serta personilnya, yang diukur melalui standard ,sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|--------------------------------------|---|---|
| 1 | Sistem Informasi Akuntansi Manajemen | Suatu sistem yang dapat memberikan atau menyampaikan informasi yang relevan kepada manajer untuk mengambil keputusan, perencanaan, dan pengawasan (chenall) | 1. Broadscope 2. Timeliness 3. Aggregation 4. Integration (Chenall dan Morris 1998 dalam pratiwi 2019) |
| 2 | Sistem Pengukuran Kinerja | Penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan personilnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya.(Mulyadi dan Setiawan). | 1. Pengharapan kinerja 2. menilai dengan tepat kinerja 3. Penilaian yang berbobot 4. Dilakukan dengan cara yang adil 5. Dilakukan secara berkala 6. Evaluasi kelayakan (Mulyadi 2007 dalam Debora 2013) |
| 3 | Kinerja Manajerial | Kinerja manajerial merupakan aktivitas manajeri yang mencakup proses perencanaan, investigasi , pengkoordinasian, evaluasi , pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan. (Widarsono) | 1. Perencanaan 2. Evaluasi 3. Pengkoordinasian 4. Pengawasan 5. Pemilihan staff 6. Negosiasi 7. Perwakilan (widarsono 2007 dalam Pratiwi 2019) |

3.6 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan (*Questioner*) dalam bentuk angket yang ditujukan pada manajer dan kepala bagian di RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.4**Skala likert**

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

3.7 Teknik Analisis Data**3.7.1 Uji Validitas**

Validitas atau tingkat ketepatan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan melakukan uji validitas adalah memastikan bahwa item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan serta untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakurasian dari sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur. Kualitas item-item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan. Kualitas item-item yang diukur menentukan kualitas alat ukurnya. Jika alat ukur memperlihatkan hasil pengukurannya dengan akurat, maka alat ukur tersebut telah berhasil. Menurut Ghozali (2016:52) kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan pada kuesioner dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Jika pengukuran berulang pada waktu yang berbeda dalam kelompok individu yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (kondisi tetap tidak berubah), maka kuesioner dapat dianggap baik.

Lakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah hasil pengukuran tetap sama jika pernyataan yang sama diukur dua kali atau lebih dengan menggunakan alat ukur yang sama. Instrumen seperti itu dikatakan reliable atau dapat diandalkan. Menurut Sujerweni (2015:192) kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai cronbach's alpha > 0,60 maka dikatakan valid

Jika nilai cronbach's alpha < 0,60 maka dikatakan tidak valid

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen (X1), sistem pengukuran kinerja (X2) terhadap kinerja manajerial (Y) pada RSUD Dr.Pirngadi Kota medan dilakukan dengan metode multiple regression analysis model. Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, terhadap kinerja manajerial, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data statistik dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Package For Social Science). Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja manajerial

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

e = standard error

X_1 = sistem informasi akuntansi manajemen

X_2 = sistem pengukuran kinerja

3.7.4 Uji asumsi klasik

Sebelum data dianalisis, uji asumsi klasik yang harus dipenuhi pada model regresi berganda adalah sebagai berikut:

3.7.4.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan cara pendekatan kurva pp-plots. Tujuannya untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti atau mendekati berdistribusi normal, yaitu sebaran datanya berbentuk lonceng, dan sebaran datanya tidak menyimpang dari kiri atau kanan.

3.7.4.2 Uji heteroskedastisitas

Uji ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah sebuah grup memiliki varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel bebas adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu, maka variabel independent disebut homoskedastisitas.

1.7.4.3 Uji multikolinearitas

Multikolinieritas berarti terdapat hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan variante inflation factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- a) $VIF < 10,00$ maka tidak terdapat multikolinieritas

- b) Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikolinieritas

3.8 Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk memeriksa diterima atau ditolak hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan.. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh-pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen (X1), sistem pengukuran kinerja (X2) terhadap kinerja manajerial (X3), maka penelitian ini dengan cara meregres ketiga variabel baik variabel dependen maupun variabel independen.

3.8.1 Uji t

Menurut Ghozali, (2009:17) uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Syarat pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) < 0,05 maka H_0 diterima yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) > 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji F

Imam Ghozali, (2009:16) menjelaskan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi ($\alpha < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_0 diterima) , yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi ($\alpha > 0,05$) maka H_0 diterima (H_0 ditolak) , yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

3.8.3 Koefisien determinasi

Menurut Ghozali (2011:15), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen . Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mempunyai arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat serta pembahasan yang telah dijabarkan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini mendefinisikan bahwa adanya informasi yang relevan terkait dengan tugas sangat dibutuhkan oleh manajer untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya, apa yang didapat dari hasil sistem pengukuran kinerja ini mampu mengadaptasi lingkungan organisasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial.
3. Sistem informasi akuntansi dan sistem pengukuran kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, artinya apa yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja manajerial, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajer.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian terhadap faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial demi efektivitas informasi yang didapat

manajer sehingga pengambilan keputusan dapat lebih efektif serta efisien. Serta senantiasa mengkaji Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang berkaitan dengan kinerja manajerial serta senantiasa mendampingi responden pada saat pengisian kuesioner agar responden lebih paham maksud dari pertanyaan maupun pernyataan pada saat pengisian kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Anthony A., Robert S.Kaplan., Ella Mae Matsumura dan S. Mark Young, 2009. Akuntansi Manajemen Edisi Kelima Jilid 1: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Chenhall, Robert H, dan D. Morris. 1986. *The Impact Of Structure, Environment, and Interdependence on The Perceived Usefulness of Management Accounting Systems*. The Accounting Review 1:16-35.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS21. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hansen, Don R. dan Maryanne M. Mowen. 2011. Akuntansi Manajerial Edisi 8. Jakarta: Salemba Empat.
- I Made Narsa & Rani Dwi Yuniawati. 2003. Pengaruh Interaksi Total Quality Manajemen dengan Sistem Pangukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial. Jurnal Ekonomi Akuntansi, Fakultas Ekonomi- Universitas Kristen Petra
- Juniarti dan Evelyne. 2003. Hubungan Karakteristik Informasi yang Dihasilkan oleh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan – Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 5:110-122
- Mahoney, et al. 1965. *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati: South Western Publishing.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2003. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maryasih, Lilis., Fazli, Syam BZ. 2006. Sistem akuntansi manajemen, persepsi ketidakpastian lingkungan, desentralisasi dan kinerja organisasi (Studi empiris pada perusahaan manufaktur di provinsi NAD). Simposium nasional akuntansi ke-9. Padang

- Mulyadi. 2001, Akuntansi Manajemen . Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mulyadi & Johny. 2001. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2009. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sekaran, 2008. Metode Penelitian untuk Bisnis 2. Edisi Empat, salemba empat.
- Sigilipu, S. 2013. Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. Jurnal EMBA, 1:239-247.
- Sugiyono, 2008. Metode kualitatif dan kuantitatif . Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratma. 2015. Sistem Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyono. 2002. Akuntansi Biaya & Akuntansi Manajemen untuk Teknologi Maju & Globalisasi. Ed. II, Cet. 1. Yogyakarta: BPFEYogya.
- Syamsudin dan Damiyanti, 2011 . Manajemen keuangan perusahaan (konsep aplikasi dalam perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan). Edisi Baru, Surabaya



LAMPIRAN

Lampiran 1:

Kuesioner

No.

Responden : _____

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan saudara/ri untuk dapat meluangkan waktu sejenak untuk bersedia mengisi kuesioner yang diberikan dalam penelitian yang dilakukan dengan judul:

“ Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Unit Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan)”

Saya berharap saudara dapat memberikan jawaban sesuai dengan pilihan anda, oleh sebab itu silakan saudara untuk menjawab dengan terbuka. Kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang berarti, dan saya mengucapkan terima kasih atas partisipasinya.

- **Petunjuk Pengisian**

Memberikan tanda (X) pada alternatif pilihan jawaban dari kuesioner yang ada sesuai dengan pendapat Saudara/Saudari, berdasarkan keterangan sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

- **Identitas Responden**

1. Nama : _____ (boleh diisi ataupun tidak)
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia (tahun) : a. < 20-30 b. > 30 - 40 c. > 40
4. Tingkat Pendidikan : a. SMU b. Diploma c. Sarjana
d. Parsasarjana

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

| No. | Uraian pertanyaan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Informasi non ekonomi tersedia , seperti misalnya sikap pegawai , relasi kerja, sikap pemerintah | | | | | |
| 2 | Informasi tentang faktor eksternal tersedia untuk anda, misalnya kondisi ekonomi, pertumbuhan penduduk, perkembangan teknologi | | | | | |
| 3 | Informasi yang berhubungan dengan kejadian yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang tersedia, misalnya informasi peraturan baru | | | | | |
| 4 | Laporan disediakan seringkali berdasar pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan. | | | | | |
| 5 | Tidak terdapat penundaan waktu antara terjadinya peristiwa dan informasi relevan yang dilaporkan pada anda. | | | | | |
| 6 | Informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu tersedia untuk anda, misalnya rangkuman informasi bulanan/kwartalan, perbandingan | | | | | |
| 7 | Informasi tentang pengaruh aktivitas / departemen lain dalam laporan ringkas seperti laporan laba, biaya, pendapatan untuk tersedia bagian / divisi anda. | | | | | |
| 8 | Informasi tentang pengaruh keputusan individu terhadap bagian yang menjadi tanggung jawab anda selalu tersedia bagi anda | | | | | |
| 9 | Informasi yang berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh keputusan anda terhadap kinerja organisasi selalu tersedia bagi anda | | | | | |

Sistem Pengukuran Kinerja

| No | Uraian pertanyaan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya merasa sistem pengukuran kinerja di perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya | | | | | |
| 2 | Saya merasa mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal | | | | | |
| 3 | Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan perusahaan tidak secara tepat mengukur hasil kerja saya | | | | | |
| 4 | Saya merasa kesulitan untuk meraih target kerja yang diharapkan perusahaan | | | | | |
| 5 | Saya merasa proses pengukuran kinerja tidak dilakukan secara adil atau transparan | | | | | |
| 6 | Hasil pengukuran kinerja saya dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima | | | | | |
| 7 | Hasil pengukuran kinerja saya dapat dijadikan dasar untuk mengikuti pelatihan kepala bagian | | | | | |
| 8 | Pengukuran kinerja tidak dilakukan secara berkala oleh perusahaan | | | | | |
| 9 | Perusahaan selalu mengevaluasi standard yang ditetapkan dalam pengukuran kinerja | | | | | |

Kinerja Manajerial

| No. | Uraian Pertanyaan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Manajer / kepala bagian melibatkan karyawan dalam menentukan tujuan kebijakan dan tindakan / pelaksanaan penjadwalan kerja | | | | | |
| 2 | Penyampaian informasi yang transparan oleh manajer/ kepala bagian dapat meningkatkan hasil pekerjaan karyawan | | | | | |
| 3 | Melakukan tukar menukar informasi antara manajer / kepala bagian dan karyawan untuk meningkatkan dan menyesuaikan program kerja | | | | | |
| 4 | Evaluasi yang dilakukan oleh manajer / kepala bagian terhadap rencana program kerja dapat menilai kinerja karyawan | | | | | |
| 5 | Kepala bagian / manager menetapkan standar pelaksanaan kerja karyawan | | | | | |
| 6 | Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengawasan rutin oleh manajer / kepala bagian | | | | | |
| 7 | Kepala bagian melakukan penempatan dan mutasi kepada karyawan | | | | | |
| 8 | Kepala bagian melatih dan menjelaskan peraturan pekerjaan kepada karyawan | | | | | |
| 9 | Pegawai ikut serta mempromosikan tujuan umum perusahaan. | | | | | |

**Lampiran 3:
Output Hasil Uji Statistika**

1.Uji Validitas

| Variabel | Item | Koefisien korelasi (r-hitung) | r-tabel (N=58) | Keterangan |
|---|------------|-------------------------------|----------------|------------|
| | pertanyaan | | | |
| Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) | P1 | 0,735 | 0,254 | Valid |
| | P2 | 0,779 | 0,254 | Valid |
| | P3 | 0,788 | 0,254 | Valid |
| | P4 | 0,422 | 0,254 | Valid |
| | P5 | 0,799 | 0,254 | Valid |
| | P6 | 0,414 | 0,254 | Valid |
| | P7 | 0,532 | 0,254 | Valid |
| | P8 | 0,504 | 0,254 | Valid |
| | P9 | 0,519 | 0,254 | Valid |
| Sistem pengukuran kinerja (X2) | P1 | 0,807 | 0,254 | Valid |
| | P2 | 0,812 | 0,254 | Valid |
| | P3 | 0,739 | 0,254 | Valid |
| | P4 | 0,761 | 0,254 | Valid |
| | P5 | 0,624 | 0,254 | Valid |
| | P6 | 0,598 | 0,254 | Valid |
| | P7 | 0,59 | 0,254 | Valid |
| | P8 | 0,569 | 0,254 | Valid |
| | P9 | 0,617 | 0,254 | Valid |
| Kinerja Manajerial (Y) | P1 | 0,928 | 0,254 | Valid |
| | P2 | 0,928 | 0,254 | Valid |
| | P3 | 0,916 | 0,254 | Valid |
| | P4 | 0,899 | 0,254 | Valid |
| | P5 | 0,831 | 0,254 | Valid |
| | P6 | 0,571 | 0,254 | Valid |
| | P7 | 0,457 | 0,254 | Valid |
| | P8 | 0,748 | 0,254 | Valid |
| | P9 | 0,63 | 0,254 | Valid |

2.Uji Reliabilitas X1 (SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,804 | 9 |

X2 (SISTEM PENGUKURAN KINERJA)

Reliability Statistics

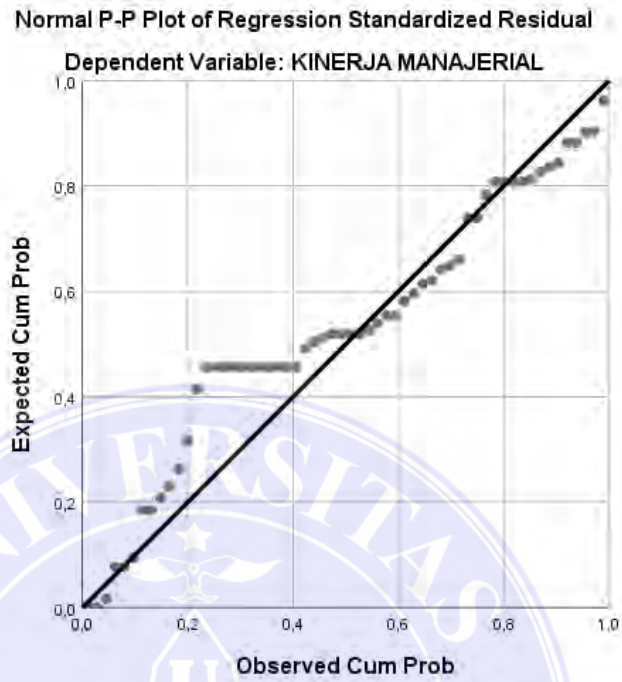
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,863 | 9 |

Y (KINERJA MANAJERIAL)

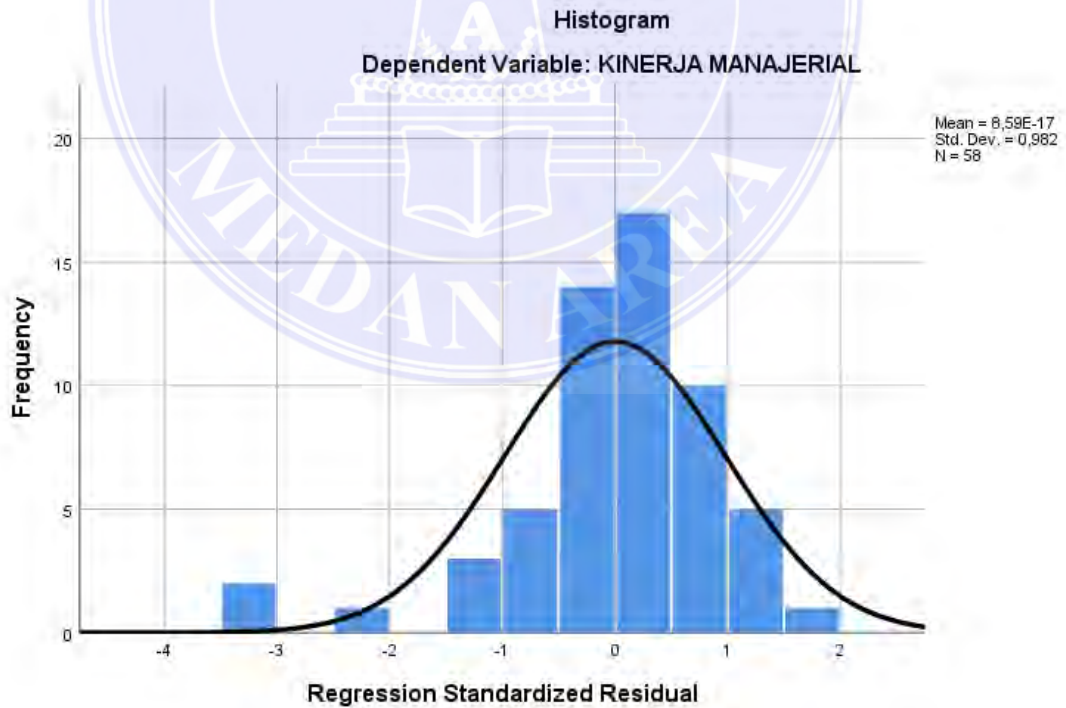
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,920 | 9 |

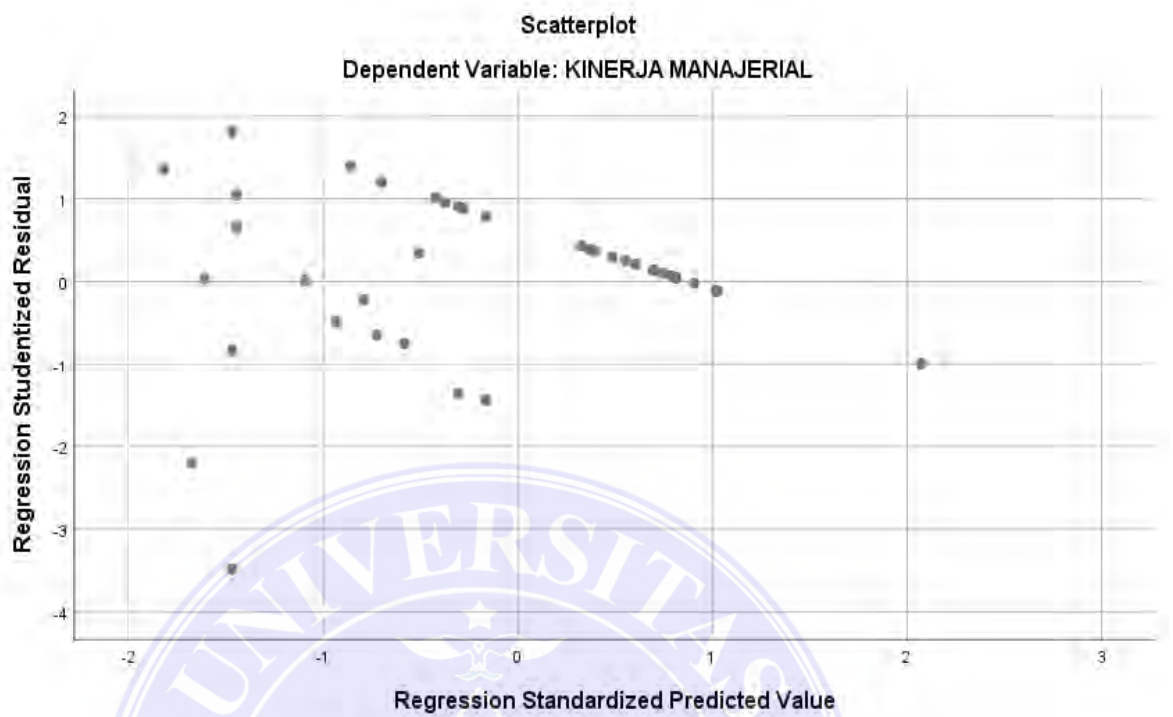
uji normal P-Plot



Uji Histogram



Uji scatterplot



Uji Multikolinieritas

| No | Model | Collinearity statistics | |
|----|--------------------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (constant) | | |
| | Sistem informasi akuntansi manajemen | ,671 | 1,489 |
| | Sistem pengukuran kinerja | ,671 | 1,489 |

**Lampiran 4:
Hasil Uji Hipotesis**

Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12,311 | 3,877 | | 3,176 | ,002 | | |
| | Sistem Informasi Akuntansi Manajemen | ,239 | ,118 | ,265 | 2,025 | ,048 | ,671 | 1,489 |
| | Sistem Pengukuran Kinerja | ,427 | ,134 | ,416 | 3,183 | ,002 | ,671 | 1,489 |
| a. Dependent Variable: KINERJA MANAJERIAL | | | | | | | | |

Output hasil penelitian

.Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12,311 | 3,877 | | 3,176 | ,002 |
| | SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN | ,239 | ,118 | ,265 | 2,025 | ,048 |
| | SISTEM PENGUKURAN KINERJA | ,427 | ,134 | ,416 | 3,183 | ,002 |
| a. Dependent Variable: KINERJA MANAJERIAL | | | | | | |

2.Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 238,411 | 2 | 119,206 | 16,105 | ,000 ^b |
| | Residual | 407,106 | 55 | 7,402 | | |
| | Total | 645,517 | 57 | | | |
| a. Dependent Variable: KINERJA MANAJERIAL | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN | | | | | | |

3.Koefisien determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,855 ^a | ,731 | ,721 | 1,65896 |
| a. Predictors: (Constant), , SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA MANAJERIAL | | | | |

Lampiran 2:
Distribusi Sampel Penelitian

**1. JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI MANAJEMEN**

| NO | X1 | X1 | X1 | X1 | X1 | X1 | X1 | X1 | X1 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 26 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 29 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 33 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 29 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 37 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 39 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 47 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 49 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 32 |
| 50 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 32 |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 32 |
| 52 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 32 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 55 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 56 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 57 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 58 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 33 |

2. JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SISTEM PENGUKURAN KINERJA

| NO | X2 | X2 | X2 | X2 | X2 | X2 | X2 | X2 | X2 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 55 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 56 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |

3. JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA MANAJERIAL

| No | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | TOTAL |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 34 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 42 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 25 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |

