

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
DAN METODE PENGUKURAN KINERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH
SAKIT MURNI TEGUH MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

CHRISTINE DAMAI EUNIKENE NDRURU

188330110



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/4/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)7/4/26

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
DAN METODE PENGUKURAN KINERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH
SAKIT MURNI TEGUH MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
CHRISTINE DAMAI EUNIKENE NDRURU**

188330110



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 7/4/26

Access From (repositori.uma.ac.id)7/4/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN DAN METODE PENGUKURAN
KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA
RUMAH SAKIT MURNI TEGUH MEDAN

Nama : Christine Damai Eunikene Ndruru

NPM : 188330110

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding



(Prof. Dr. Hj. Saribulan Tambunan SE, MMA)

(Dr. Linda Lores. SE, M.Si.)

Pembimbing

Pemanding

Mengetahui:



(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, PhD, CIMA)

(Rana Fathinah, Ananda S.E, M.Si.)

Dekan Fakultas Ekoni dan Bisnis

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal lulus:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/4/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)7/4/26

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN METODE PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT MURNI TEGUH MEDAN**”, yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

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

Medan, 11 Februari 2025

CHRISTINE DAMAI EUNIKENE NDRURU
188330110

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Christine Damai Eunikene Ndruru

NPM : 188330110

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Metode Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Murni Teguh Medan” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas 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 : 11 Februari 2025

Yang menyatakan

(Christine Damai Eunikene Ndruru)

RIWAYAT HIDUP

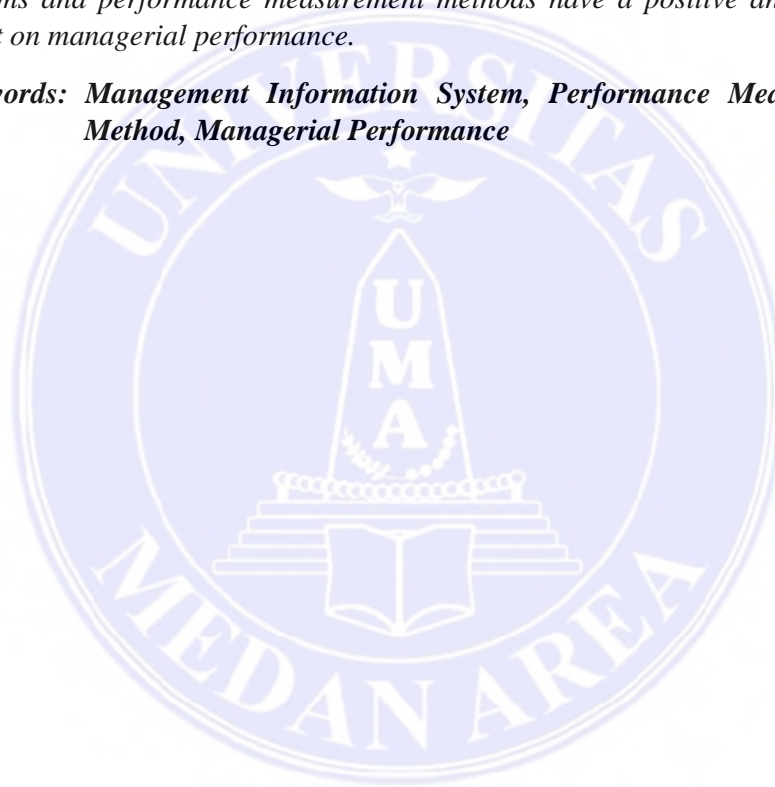


Nama	Christine Damai Eunikene Ndruru
NPM	188330110
Tempat, Tanggal Lahir	Gunungsitoli 27 des 1999
Nama Orang Tua :	
Ayah	Sozanolo Nduru
Ibu	Megawati Zebua
Riwayat Pendidikan	
SD	SD Negri Hiliadulo
SMP	Swasta Bintang Laut
SMA/SMK	Swasta Cahya medan
Riwayat Studi Uma	
Pengalaman Pekerjaan	-
No. HP/WA	081265475480
Email	christineniken1227@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of accounting information systems and performance measurement on managerial performance in Murni Teguh Hospitals. This research is a type of quantitative research. The population of this study were all managers and employees in Murni Teguh Hospital's. The sample required was 30 people. Data collection using questionnaires and processed with SPSS software. The results of this study indicate that management information systems and performance measurement methods have a positive and significant effect on managerial performance. Simultaneously management information systems and performance measurement methods have a positive and significant effect on managerial performance.

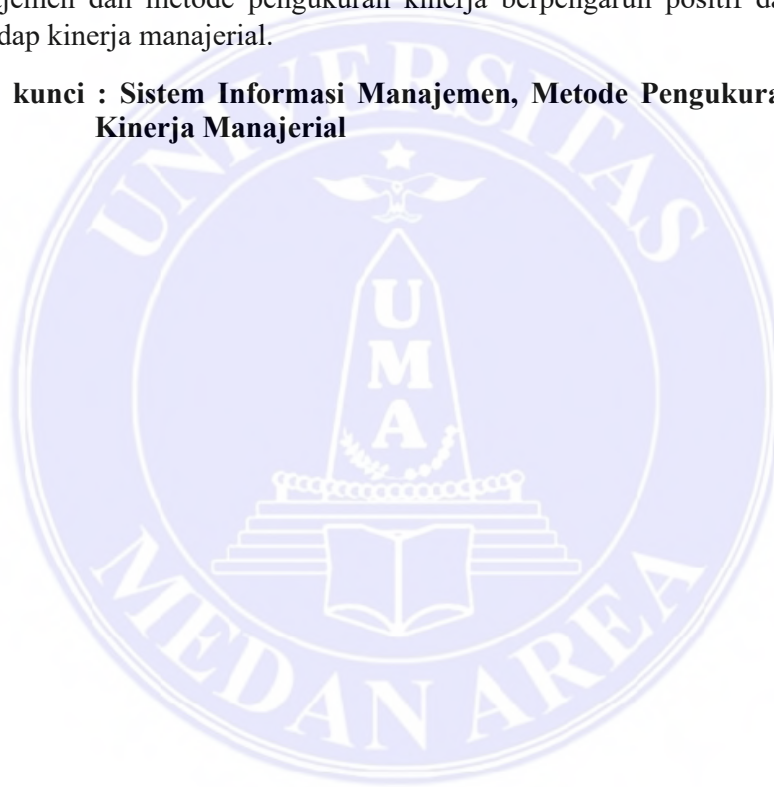
Keywords: Management Information System, Performance Measurement Method, Managerial Performance



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit murni teguh. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh manajer dan karyawan di rumah sakit murni teguh. Sampel yang dibutuhkan sebanyak 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah dengan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen dan metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Secara simultan sistem informasi manajemen dan metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci : Sistem Informasi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja, Kinerja Manajerial



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Judul yang dipilih dalam penelitian ini ialah **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN METODE PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT MURNI TEGUH MEDAN”**.

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MM., Phd selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Rana Fathinah Ananda S.E, M.Si Selaku Kepala Prodi bidang Akuntansi Universitas Medan Area dalam melaksanakan kegiatan seminar dan sidang meja hijau.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Saribulan Tambunan SE, MMA selaku Dosen Pembimbing dalam penelitian skripsi saya.
5. Ibu Dr. Linda Lores. SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing dalam penelitian skripsi saya.

6. Bapak Aditya Amanda Pane, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris dalam penelitian ini.
7. Kedua Orang tua saya Bapak Sozanolo Ndururu selaku Ayahanda tercinta dan Megawati Zebua Ibunda tercinta Saya yang telah mendukung, bertanggung jawab serta menjadi orang tua yang paling saya cintai.
8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Peneliti, 30 Juli 2024

(Christine Damai Eunikene Ndururu)

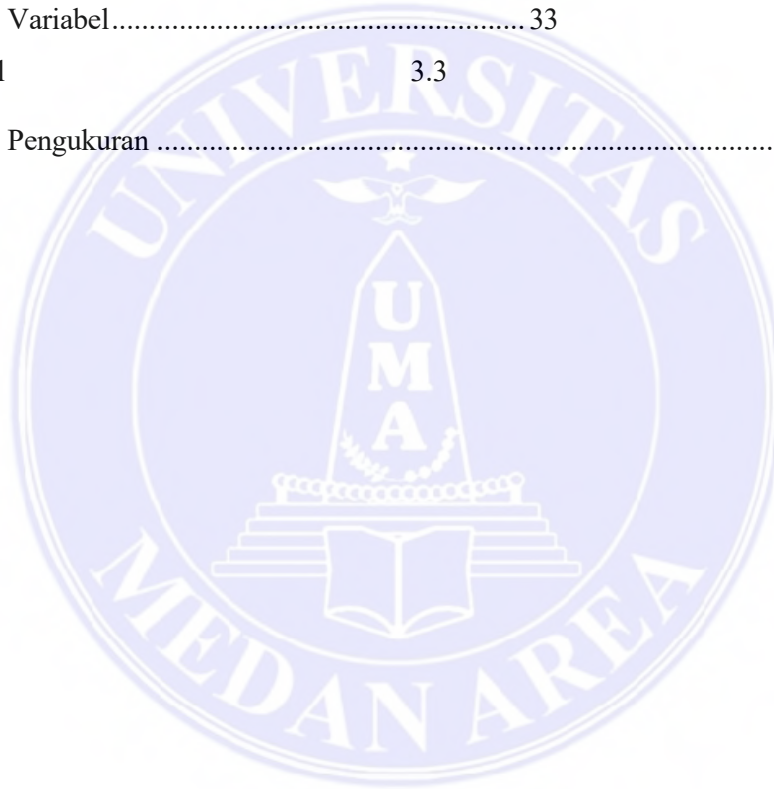
DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Sistem Informasi Manajemen.....	10
2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Manajemen.....	10
2.1.2 Manfaat Sistem Informasi Manajemen	12
2.1.3 Indikator Sistem Informasi Manajemen.....	13
2.2 Metode Pengukuran Kinerja.....	15
2.2.1 Pengertian Metode Pengukuran Kinerja.....	15
2.2.2 Tujuan Metode Pengukuran Kinerja.....	16
2.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.2.4 Perspektif Dalam Balance Scorecard	20
2.3 Kinerja Manajerial.....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Manajerial.....	22
2.3.2 Indikator Kinerja Manajerial	23
2.3.3 Manfaat Kinerja Manajerial	25
2.3.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	27
2.5 Kerangka Konseptual	29
2.6 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian	32
3.2 Objek dan Waktu Penelitian	32
3.2.1 Objek Penelitian	32
3.2.2 Waktu Penelitian.....	32
3.3 Defenisi Operasional Variabel	33
3.4 Populasi dan Sampel	35

3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel Penelitian	35
3.5 Metode Pengumpulan data	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	40
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.7 Uji Regresi Linier Berganda.....	42
3.8 Uji Hipotesis.....	43
3.8.1 Hasil uji t (Uji Parsial)	43
3.8.2 Hasil uji F (Uji Simultan).....	44
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Profil Perusahaan.....	45
4.1.2 Struktur Penelitian.....	46
4.1.3 Hasil Pengumpulan Data.....	47
4.1.4 Hasil Pengolahan Data	51
4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.4 Uji Hipotesis.....	60
4.5 Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Jumlah Kunjungan Pasien Rawat MTMH Tahun 2017-2021.....	4
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Tabel Defenisi Variabel.....	33
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	38



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot	58
Gambar 4.3 Kurva Uji t.....	63



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Adanya perubahan ekonomi secara global menuntut setiap sektor publik Terutamanya, di bidang kesehatan untuk meningkatkan efektifitas dalam operasionalnya. Bertujuan untuk mampu mempertahankan keberadaannya di masa sekarang, atau pun di masa yang akan mendatang. Dinamika masyarakat yang semakin meningkat dari tahun ke tahun, terutamanya meningkatnya tuntutan hak pelayanan atas setiap kepentingan yang di butuhkan secara tepat, cepat, adil, dan berkualitas.

Kinerja manajerial merupakan hasil evaluasi terhadap aktivitas manajerial yang efektif yang dilakukan melalui atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan (Maisur, 2019). Keberhasilan manajer perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan dari hasil kinerja manajerialnya, yaitu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian fungsi manajemen mulai proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer (Umar, 2019). Pengukuran kinerja dapat dilakukan setiap periode waktu tertentu untuk melihat kemajuan yang telah dicapai perusahaan dan menghasilkan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan manajemen dan mampu menciptakan nilai perusahaan tersebut kepada para stakeholder (Wahyuni et al., 2018).

Dengan adanya tuntutan tersebut mengharuskan perusahaan untuk berorientasi pada fungsi pelayanan yang semakin efektif, efisien, representatif, dan responsif. Di setiap sektor salah satunya sektor publik diuntut atau diuji kemampuannya, salah satunya di bidang kesehatan. Dalam meningkatkan kinerja manajerial, maka manajemen harus memiliki kemampuan dalam melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi masalah, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Dalam hal itu diperlukan suatu system informasi yang terarah dan terintegrasi dengan baik.

Dalam membantu dan memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas beberapa konsekuensi yang dilakukan pada berbagai aktivitas menggunakan peluang, mengidentifikasi masalah, dan menyeleksi serta mengimplementasikan diperlukan sistem informasi akuntansi manajemen. Penerapan sistem informasi akuntansi dilihat dari seberapa jauh frekuensi pemakaian sistem informasi akuntansi dalam bertransaksi, semakin banyak frekuensi pemakaian sistem informasi akuntansi dalam bertransaksi akan menghasilkan kemudahan dan efisiensi bagi perusahaan. (Ermawati, Nanik and Arumsari, 2021).

Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja manajerial (Slater F, 1995). Kinerja manajerial merupakan kemahiran seorang manajer dalam menjalankan, menyelesaikan tugas dengan berpedoman pada tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja manajerial, maka manajemen harus memiliki kemampuan dalam melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi masalah, dan menyeleksi serta

mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Dalam hal itu diperlukan suatu system informasi yang terarah dan terintegrasi dengan baik.

Dalam membantu dan memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas beberapa konsekuensi yang dilakukan pada berbagai aktivitas menggunakan peluang, mengidentifikasi masalah, dan menyeleksi serta mengimplementasikan diperlukan sistem informasi akuntansi manajemen. Karakteristik system informasi yang tersedia dalam organisasi tersebut akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi akan pengambilan keputusan (Ajeng dan Titiek, 2010). Informasi yang diterima oleh manajer perlu dipilih sesuai dengan karakteristik yang memenuhi kontribusi dalam pencapaian kinerja manajerial (Firmansyah, 2015). Informasi merupakan alat yang penting bagi manajemen untuk membantu menggerakkan dan mengembangkan kegiatan perusahaan. System informasi akuntansi manajemen menyediakan informasi, baik keuangan maupun non keuangan kepada manajer dan karyawan organisasi dalam perusahaan.

Dengan menggunakan informasi akuntansi manajemen tersebut dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh Poniman (2004) memberikan bukti empiris bahwa ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan mempengaruhi karakteristik informasi akuntansi manajemen dan kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Murni Teguh Medan, yaitu Sektor Publik yang bergerak di bidang kesehatan. Kinerja manajerial pada RS Murni Teguh Medan saat ini sedang mengalami penurunan, ditinjau dari banyaknya kasus yang dikemukakan oleh pasien yang mengeluhkan tentang kurang akuratnya diagnosa

yang di terima pasien dari tenaga kesehatan di RS Murni Teguh Medan, sehingga memicu kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang di berikan oleh tenaga ataupun staff kesehatan RS Murni Teguh Medan.

Tabel 1.1
Rekap Jumlah Kunjungan Pasien Rawat MTMH Tahun 2017-2021

Tahun Kunjungan	Jumlah Kunjungan	Keterangan
2017	26150	-
2018	28177	Naik
2019	31979	Naik
2020	22905	Menurun
2021	22501	Menurun
Total	131712	

Sumber Data : Reka Medik Rumah Sakit Murni Teguh Medan

Rumah sakit Murni Teguh Medan mengalami penurunan jumlah pasien dari tahun ke tahun, dalam periode lima tahun terakhir ini. Tetapi dalam jangka lima tahun ini tidak hanya penurunan pasien saja yang terjadi, meningkatnya jumlah pasien juga terjadi, tetapi jika di tinjau dari data penurunan jumlah pasien cenderung dominan. Penurunan jumlah pasien ini, dapat di sebabkan dari beberapa alasan, seperti menurunnya kinerja dari setiap pekerja di rumah sakit yaitu tenaga kesehatan, ataupun dapat di sebabkan oleh kurang lancarnya komunikasi antar unit maupun antar bidang dalam struktur organisasi Rumah Sakit yang mengakibatkan konflik, sehingga menimbulkan salah pengertian dan saling tidak percaya. Hal ini dapat membuat proses penyampaian pelayanan yang di berikan kepada pasien tidak sesuai dengan yang dikomunikasikan oleh Rumah Sakit, atau pun penurunan jumlah pasien ini bisa di

sebabkan oleh meningkatnya kesejahteraan kehidupan masyarakat sehingga jumlah pasien Rumah Sakit menurun.

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

Sistem Informasi Manajemen merupakan sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) menggunakan masukan (*input*) dan melalui berbagai proses yang diperlukan agar memenuhi tujuan manajemen (Prananda et al., 2016). Perusahaan atau instansi pemerintahan membuat sistem informasi akuntansi manajemen untuk membantu suatu organisasi yang terkait melalui manajernya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan juga pengambilan keputusan. Untuk memudahkan aktivitasnya para manajer memerlukan dukungan berupa informasi.

Menurut (Astuty n.d, 2015) menjelaskan bahwa sistem informasi manajemen sangat membantu untuk para manajer dalam melakukan perencanaan. Sistem informasi manajemen bukan hanya memiliki peran diagnostik dalam perencanaan, yaitu berperan untuk memonitor kinerja melalui sistem penganggaran. Lebih dari itu, sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai peran memiliki peran yang interaktif dalam pengendalian manajemen, merupakan alat yang digunakan sebagai pembantu untuk

memformulasikan dan mengimplementasi strategi dan perubahan-perubahan strategi. Karakteristik Informasi Manajemen bersifat *broad scope*, *timeliness*, *aggregated*, dan *integrated* (Handayani & Hariyati, 2014). Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Mauliansyah & Saputra, (2020) dan Umar, (2019) menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Menurut Samryn (2012:266) metode pengukuran kinerja merupakan aktivitas manajerial yang bertujuan untuk mendorong implementasi strategi. Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme yang meningkatkan kecenderungan organisasi untuk mengimplementasikan strateginya dengan sukses. Oleh karena itu, para manajer akan memilih ukuran yang terbaik sebagai representasi strategi dalam menjalankan aktivitasnya. Sistem pengukuran kinerja memiliki peran penting selain berperan dalam pengendalian dan memberikan umpan balik pada proses dan pengambilan keputusan. Penelitian tentang sistem pengukuran kinerja juga sudah pernah dilakukan sebelumnya, antara lain oleh Darmawi (2014) menyimpulkan sistem metode pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penjabaran latar belakang dan hasil penelitaian dengan uraian data dan fakta diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN METODE PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT MURNI TEGUH MEDAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumah sakit Murni Teguh Medan mengalami penurunan jumlah pasien dari tahun ke tahun, dalam periode lima tahun terakhir ini. Tetapi dalam jangka lima tahun ini tidak hanya penurunan pasien saja yang terjadi, meningkatnya jumlah pasien juga terjadi, tetapi jika di tinjau dari data penurunan jumlah pasien cenderung dominan. Penurunan jumlah pasien ini, dapat disebabkan dari beberapa alasan, seperti menurunnya kinerja dari setiap pekerja di rumah sakit yaitu tenaga kesehatan, ataupun dapat disebabkan oleh kurang lancarnya komunikasi antar unit maupun antar bidang dalam struktur organisasi Rumah Sakit yang mengakibatkan konflik, sehingga menimbulkan salah pengertian dan saling tidak percaya. Hal ini dapat membuat proses penyampaian pelayanan yang diberikan kepada pasien tidak sesuai dengan yang dikomunikasikan oleh Rumah Sakit, atau pun penurunan jumlah pasien ini bisa disebabkan oleh meningkatnya kesejahteraan kehidupan masyarakat sehingga jumlah pasien Rumah Sakit menurun.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka pertanyaan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Penerapan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Murni Teguh Medan?
2. Apakah Metode Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Murni Teguh Medan?

3. Apakah Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Metode Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Murni Teguh Medan?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Murni Teguh Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Metode Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Murni Teguh Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Metode Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Murni Teguh Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

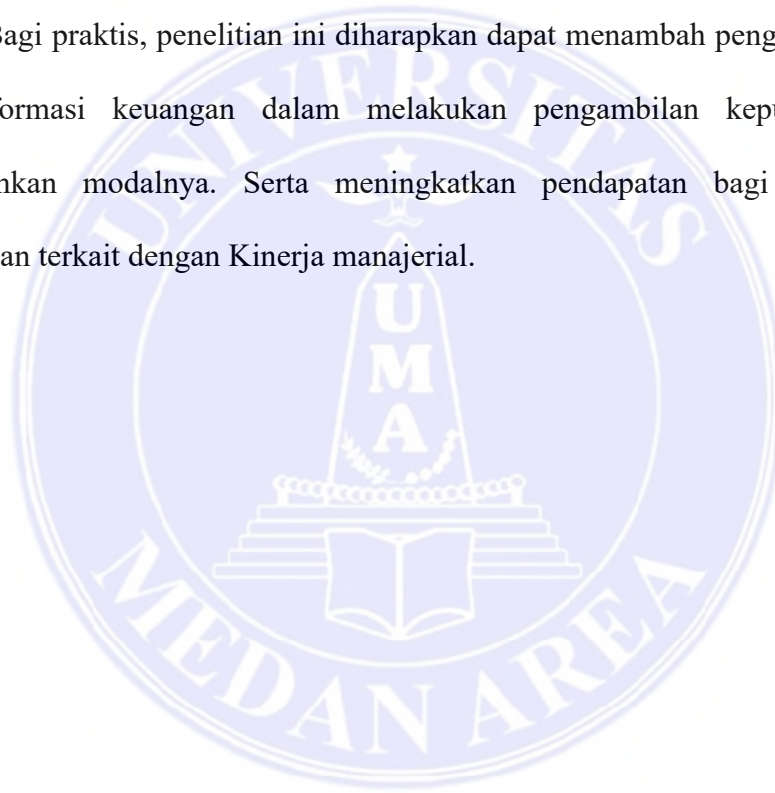
Bagi teoritis, penelitian ini diharapkan oleh peneliti dapat memberi pengetahuan tambahan tentang pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Metode Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial, sehingga menghasilkan gambaran yang jadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya agar lebih jelas mengenai teori yang ada dan fakta yang telah terjadi di lapangan.

2. Manfaat kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta pemahaman dan pengetahuan mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tindakan Kinerja manajerial.

3. Manfaat Praktis.

Bagi praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan investor atas informasi keuangan dalam melakukan pengambilan keputusan sebelum menanamkan modalnya. Serta meningkatkan pendapatan bagi pihak internal perusahaan terkait dengan Kinerja manajerial.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Informasi Manajemen (SIM)

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Dalam organisasi banyak kita lihat manfaat suatu sistem informasi bila digunakan sebaik mungkin. Peranan manajemenlah yang menuntut penyebaran dan penggunaan sumber-sumber yang efisien untuk mencapai suatu tujuan, dengan demikian akan membantu fungsi manajemen dengan diterimanya suatu informasi dengan cepat dan tepat. Maka diperlukan sistem informasi manajemen yang baik untuk mendukung tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai macam masalah yang ada didalam organisasi, dan didalam suatu perusahaan perubahan sering sekali timbul, sehingga perubahan ini sering sekali menjadi hambatan bagi manajer, maka akibatnya dari perubahan ini menimbulkan masalah.

Oleh karena itu diperlukan suatu sistem informasi manajemen untuk mendukung manajer dalam mengatasi masalah-masalah tersebut. Sistem informasi tidak hanya memproses data menjadi informasi tetapi juga menyalurkan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Farizky (2016) Definisi sistem informasi adalah sebuah sistem yang terintegrasi antara sistem manusia dan mesin, untuk menyediakan informasi untuk mendukung operasi manajemen dalam suatu organisasi. Sistem ini memanfaatkan perangkat keras dan perangkat lunak komputer, prosedur manual, model manajemen dan basis data.

Berbasis komputer dan sistem manusia dan mesin, berbasis komputer adalah perancang harus memahami pengetahuan komputer dan pemrosesan informasi. Sistem manusia mesin adalah adanya interaksi antara manusia sebagai pengelola dan mesin sebagai alat untuk memproses informasi. Ada proses manual yang harus dilakukan manusia dan ada proses yang terotomasi oleh mesin. Oleh karena itu diperlukan suatu prosedur atau manual sistem. Sutiyadi (2017) menyatakan bahwa, sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Menurut Sutiyadi (2017) dalam bukunya yang berjudul *Management Information System* mendefinisikan bahwa “sistem informasi manajemen sebagai suatu sistem berbasis komputer yang membuat informasi bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa.

Para pengguna SIM biasanya atas entitas-entitas organisasi formal-perusahaan atau sub unit dibawahnya. Informasi yang diberikan oleh SIM menjelaskan perusahaan atau salah satu sistem utamanya dilihat dari apa yang telah terjadi dimasa lalu, apa yang sedang terjadi, dan apa yang kemungkinan akan terjadi dimasa depan”. Sistem Informasi Manajemen dapat didefinisikan sebagai sekumpulan subsistem yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama dan membentuk suatu kesatuan, saling berinteraksi dan bekerjasama antara satu bagian dengan yang lainnya dengan cara-cara tertentu untuk melakukan fungsi pengolahan data, menerima masukan (*input*) berupa data-data, kemudian mengolahnya (*processing*) dan menghasilkan keluaran (*output*) beberapa informasi sebagai dasar pengambilan keputusan yang berguna dan

mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan akibatnya baik pada saat itu juga maupun dimasa mendatang, mendukung kegiatan operasional, manajerial, dan strategis organisasi, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dan tersedia bagi fungsi tersebut guna mencapai tujuan. Setiawan (2023). Sistem informasi manajemen didalam pelaksanaanya menggunakan beberapa komponen yaitu perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) komputer, berkas file atau sekumpulan data yang tersimpan baik, prosedur atau pedoman di dalam pengoperasian sistem informasi, manusia atau (*brainware*) atau manusia yang terlibat di dalam pengoperasian sistem informasi (Farizky, 2016).

2.1.2 Manfaat Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen mempunyai keunggulan, yaitu dapat membantu Organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperkenalkan inovasi pelayanan, dan membangun sumber-sumber informasi strategis. Manfaat sistem informasi Menurut Rusdian dan Irfan (2014: 98) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat dan akurat bagi para pemakai, tanpa harus adanya perantara sistem informasi.
2. Menjamin tersedianya kualitas dan keterampilan dalam memanfaatkan sistem informasi secara kritis. Mengembangkan proses perencanaan yang efektif.
3. Mengidentifikasi kebutuhan akan keterampilan pendukung sistem informasi.
4. Menetapkan investasi yang akan diarahkan pada sistem informasi.
5. Mengantisipasi dan memahami konsekuensi ekonomis dari sistem informasi dan teknologi baru.

6. Memperbaiki produktivitas dalam aplikasi pengembangan dan pemeliharaan sistem.
7. Mengolah transaksi, mengurangi biaya, dan menghasilkan pendapatan sebagai salah satu produk atau pelayanan.

2.1.3 Indikator Sistem Informasi Manajemen

Suatu aplikasi sistem informasi bisa dievaluasi berdasarkan tiga faktor, yaitu teknis, operasional dan ekonomis. Untuk aplikasi dari penerapan ini disebut sebagai pengukuran kelayakan atas faktor tersebut. Untuk pengaplikasian dari penerapan ini disebut sebagai pengukuran kelayakan atas faktor hasil penerapan. Dimana untuk mengetahui penerapan sistem informasi manajemen ini, tiga faktor di atas harus dilakukan perhitungan secara menyeluruh yang meliputi permasalahan teknis, operasional dan ekonomis.

- A. Faktor teknis Faktor teknis meliputi beberapa aspek, yaitu:
 1. Terdapat metode perhitungan yang dijadikan dasar untuk melakukan pemecahan masalah
 2. Sistem pengoperasian mendukung pendekatan operasional yang disusulkan
 3. Tingkat transmisi data cukup cepat untuk melakukan pemrosesan/penanganan.
 4. Terdapat sarana penyimpanan tambahan yang cukup untuk merekam file yang diperlukan
 5. Inti pusat pengolah data mempunyai kemampuan untuk menanggapi semua permintaan dalam jangkauan waktu yang telah ditentukan Bilamana semua faktor bidang teknis tersebut menunjukkan aplikasi tidak efektif, maka

enunjukkan secara jelas bahwa kemampuan teknis perangkat lunak yang disediakan sebagai pemakaian tidak memiliki kemampuan untuk mendukung aplikasi secara mantap. Suatu pengoperasian pada waktu online biasanya akan berhasil, tetapi harus dikerjakan secara perlahan, karena alat-alat yang dipakai untuk pengolahan data tidak cukup untuk menangani beban kerja.

B. Faktor operasional

Kelayakan operasional senantiasa berkaitan dengan masalah apakah data disediakan dan kelancaran output yang dihasilkan akan benar-benar dipergunakan. Pelaksanaan faktor operasional harus dimulai dengan menelusuri seberapa baik aplikasi itu bekerja dalam hubungannya dengan masukan, selanjutnya tinjauan atas tingkat kesalahan dan diteruskan dengan ketepatan waktu.

C. Faktor ekonomis

Biaya yang diperlukan dengan perbedaan kecil merupakan pengeluaran untuk menjalankan suatu aplikasi. Bila ditinjau dari segi pengeluaran dan manfaat, sistem informasi manajemen akan efektif bila pertambahan hasil yang diperoleh karena adanya informasi yang lebih besar dari pada biaya operasional sistem informasi manajemen tersebut. Indikator atau alat ukur penerapan sistem informasi manajemen yaitu

1. Sistematis. Merupakan keteraturan penerapan sistem informasi manajemen dalam perusahaan yang memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kemudahan pengumpulan data. Penerapan sistem informasi manajemen yang baik dalam sebuah perusahaan akan memudahkan perusahaan dalam melakukan pengumpulan data.
3. Kemudahan mengakses database. Penerapan sistem informasi manajemen yang baik dalam perusahaan akan memberikan kemudahan dalam melakukan pengaksesan database.
4. Memudahkan pengambilan keputusan. Penerapan sistem informasi manajemen yang baik dalam perusahaan akan menjadikan perusahaan lebih mudah dalam hal pengambilan keputusan.

2.2 Metode Pengukuran Kinerja

2.2.1 Pengertian Metode Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan

organisasi. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hamdiah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.2.2 Tujuan Metode Pengukuran Kinerja

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi

bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Menurut Wibowo (2017:50), tingkatan tujuan kinerja antara lain :

- a) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut Rivai (2016: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai

2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda pula. Menurut Rismawati, (2018:3) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri
2. Motivasi Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung

fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula
5. Hubungan mereka dengan organisasi Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Rismawati, (2018) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

2.2.4 Perspektif Dalam *Balance Scorecard*

Balance scorecard merupakan seperangkat alat untuk memotivasi karyawan untuk mewujudkan visi perusahaan, tidak hanya sebagai alat pengukur kinerja saja tetapi suatu sistem manajemen yang memfokuskan pada usaha orang melalui organisasi dan meraih tujuan organisasi baik tujuan utama maupun nontujuan utama. Melalui pengukuran *balance scorecard*, manajer senior dapat mengidentifikasi perusahaan dalam

empat perspektif yang masing-masing dilengkapi dengan indikator dan tolak ukur. Informasi yang harus diperhatikan oleh manajer senior terhadap keempat perspektif yang membentuk balance scorecard, yaitu :

1. Perspektif Keuangan *Balance Scorecard* tidak mengabaikan kebutuhan akan data keuangan. Tujuan keuangan sendiri pada umumnya berhubungan dengan arus kas perusahaan, kemampuan perusahaan dan yang perlu ditambahkan dalam keuangan adalah penilaian risiko dan biaya manfaat data.
2. Perspektif Pelanggan Dalam perspektif pelanggan, Kaplan dan Norton menjelaskan ada dua kelompok pengukuran yang terkait, yaitu : Pengukuran Inti Pelanggan (*Customer Core Measurement*) adalah seperangkat indikasi pengukuran yang dapat digunakan oleh semua jenis bentuk organisasi. Proposisi Nilai Pelanggan (*Customer Value Proposition*), adalah atribut yang diberikan perusahaan kepada barang atau jasanya untuk menciptakan kepuasan dan loyalitas perusahaan.
3. Perspektif Proses Bisnis internal Dalam proses bisnis internal, perusahaan pada umumnya tidak terlepas dari kegiatan inovasi, operasi dan layanan purnajual. Ketiga hal tersebut merupakan pedoman dalam pengukuran kinerja di proses bisnis internal.
4. Perspektif Pembelajaran dan Tumbuh Pada perspektif ini meliputi pelatihan karyawan dan sikap budaya perusahaan yang berkaitan dengan perbaikan diri bagi individu dan korporasi. Dalam perspektif ini mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun perusahaan dalam menciptakan pertumbuhan dan

peningkatan kerja jangka panjang. Kaplan dan Norton menjelaskan bahwa „pembelajaran“ melebihi dari pada pelatihan“, karena pembelajaran mencakup hal-hal seperti mentor dan tutor dalam organisasi, serta menciptakan sebuah kondisi berkomunikasi yang mudah diantara pekerja.

2.3 Kinerja Manajerial

2.3.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan. Keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar bergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugastugasnya dengan baik maka bisnis akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan (Animah dkk, 2021).

kinerja manajerial adalah ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi bila perusahaan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan optimis akan dapat mencapai tingkat keberhasilan yang dikehendaki oleh perusahaan tetapi dengan demikian keberlangsungan hidup perusahaan yang terjamin.

Namun bila kinerja perusahaan buruk maka perusahaan perimis untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan perusahaan yang dikehendaki perusahaan (Mulyana dkk., 2020). Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis yang berkenaan dengan pengambilan keputusan, kinerja manajerial yang berhasil merupakan proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan,

penatausahaan, laporan pertanggung jawaban, pembinaan dan pengawasan. Dilihat dari pendapat para peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah suatu ukuran kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien yang berkenaan dengan pengambilan keputusan melalui serangkaian proses dalam mengelola suatu bisnis untuk bisa mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya (Anik dan Rico, 2018).

2.3.2 Pengukuran Kinerja Manajerial

Menurut Putra (2013) kinerja manajerial memiliki delapan indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah penetapan kebijakan dan rangkaian kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang dengan membantu memperbaiki kondisi saat ini dan masa yang akan datang. Tujuan perencanaan adalah memberikan pedoman dan petunjuk khusus untuk menyelesaikan tugas-tugas, seperti prosedur, penganggaran, dan program kerja, agar dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Investigasi

Investigasi adalah kegiatan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan pengumpulan informasi dan berbagi informasi sebagai sarana untuk menghasilkan bukti, menyiapkan laporan, dan menganalisis hasil sehubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

3. Koordinasi

Koordinasi adalah proses penataan atau penyelerasan tindakan untuk dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan dengan cara pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya.

4. Evaluasi

Evaluasi adalah suatu kegiatan pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat dan dimaksudkan untuk menilai kinerja pegawai dan catatan hasil kerja untuk dapat diambil kesimpulan dan diperlukan dari hasil evaluasi tersebut.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah Penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan atau kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan semua peraturan yang berlaku, memberikan dan menangani pengaduan mengenai pelaksanaan tugas bawahan.

6. Pemilihan

Staff Pemilihan staff mencakup memperhatikan kondisi kerja dari satu dan beberapa unit yang dipimpinnya dengan cara mengidentifikasi kemampuan dalam bekerja, memilih karyawan baru, menempatkan dan mempromosikan karyawan tersebut di dalam unit itu atau unit kerja yang berbeda sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

7. Negosiasi

Negosiasi merupakan kegiatan dalam tawar menawar suatu produk sehingga memperoleh kesepakatan dalam pembelian, penjualan atau kontrak untuk produk baik jasa maupun barang.

8. Perwakilan

Perwakilan merupakan suatu kegiatan untuk menyampaikan informasi tentang visi, misi organisasi, kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor.

2.3.3 Manfaat Kinerja Manajerial

Berikut manfaat kinerja manajerial menurut (Novanditya dkk., 2011) sebagai berikut:

1. Mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimal.
2. Membantu untuk pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta pengembangan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.3.4 Faktor-faktor Memengaruhi Kinerja

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2005) dalam Samuel dkk (2021) yaitu:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan potensi pegawai, kemampuan pendidikan dikarenakan pegawai nantinya akan ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya.

- b. Faktor motivasi tersebut dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi dimana menggerakkan diri seorang pegawai agar terarah untuk mencapai tujuan dalam bekerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

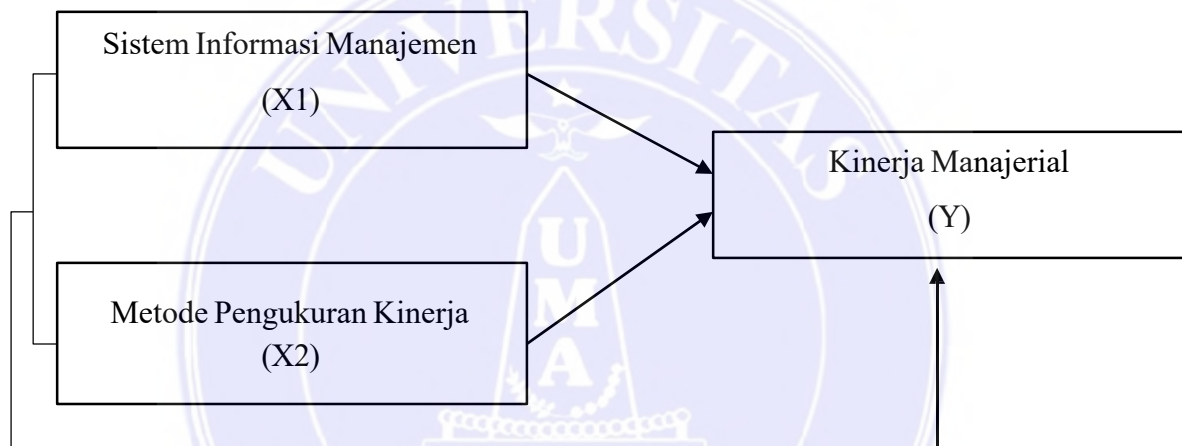
No.	Peneliti	Judul	Hasil
1	Melanthon Rumapea (2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Murni Estomihi Medan	Secara simultan sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (H4 diterima). Hasil pengujian ini sejalandengan hasil penelitian Steffi Sigilipu (2013) yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial
2	Nurul Ulfah Hayatunnisa, Soedarto Soepangat, Cicilia Windyaningsih (2018)	Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Di Unit Perawatan Intensif Rumah Sakit Kepresidenan RSPAD Gatot Soebroto Jakarta Tahun 2018	Dari sebaran data responden dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah perawat dan wanita. Penerapan program aplikasi sistem informasi manajemen rumah sakit di unit perawatan intensif RS Kepresidenan RSPAD Gatot Soebroto bermanfaat bagi pasien, perawat, dokter, tenaga administrasi, tenaga penunjang maupun manajemen RS dengan jawaban yang didapat diatas 90% walaupun tidak ada yang mencapai 100%. Terdapat hambatan dari penerapan program aplikasi sistem informasi manajemen rumah sakit di unit perawatan intensif RS Kepresidenan RSPAD Gatot Soebroto. Baik dalam mengakses SIMRS maupun pengetahuan. Kualitas penerapan program aplikasi sistem informasi manajemen rumah sakit di unit perawatan intensif pasien RS Kepresidenan RSPAD Gatot Soebroto serta alur sistem dan prosedur pelayanan di unit tersebut baik.

3.	Vani Maharani (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPTD Pelayanan Puskesmas di Kecamatan Soreang	Hasil penelitian ini merupakan data penelitian yang diolah secara faktual dari responden melalui angket penelitian atau kuesioner sebagai sumber data primer yang langsung didapatkan dari anggota populasi yaitu sebagai responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam pengujian instrumen sebagai alat dalam penelitian ini, uji validitas menilai sejauh mana instrumen yang digunakan telah valid untuk mengukur variabel, dan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat kehandalan instrumen penelitian.
4	Mardi (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Samarinda	Sistem informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Oleh karena itu Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda harus terus berusaha untuk meningkatkan sarana dan prasarana Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG), dan keahlian kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan (skill) yang dimiliki setiap pegawai. Upaya yang dilakukan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan penggunaan Teknologi Informasi (TI).
5	Nur Jannah Abdi Aziz, Umi Pratiwi, dan Eko Suyono	Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah	Sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian, dapat dikemukakan implikasi teoritis bahwa maka untuk meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah dapat dilakukan dengan berbagai upaya. Upaya tersebut antara lain pihak- pihak manajerial terutama top manager dan middle manager sebaiknya lebih memperhatikan spip di lingkungan pemerintahan skpd banyumas secara keseluruhan.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018), kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut sugiono (2018:93).menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ,oleh karena rumusan masalah peneliti biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan .dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka piker yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Dalam peneliti ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Syah (2018), Sistem Informasi Manajemen menuntun kepada pengumpulan dan pengolahan data yang stabil dan cepat sehingga membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tanpa sistem informasi, terkadang karyawan salah menerima perintah karena human error. Dengan adanya sistem informasi, kualitas standar yang dibutuhkan akan tergambar dengan akurat, sehingga hasil kerja karyawan lebih baik. Penelitian sebelumnya (Sariani, 2014) yang dilakukan di PT. Oleochemicals Ecogreen Batam terhadap 150 responden juga menjelaskan tentang pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hipotesis 1 : Penerapan Sistem Informasi Manajemen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial

2. Pengaruh Metode Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

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

Hipotesis 2 : Metode Pengukuran Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial.

3. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Metode Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Secara keseluruhan, penerapan sistem informasi manajemen dan metode pengukuran kinerja memberikan kerangka kerja yang kuat bagi manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kedua variabel ini memiliki peran penting dalam mendukung dan meningkatkan kinerja manajerial.

Hipotesis 3 : Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Metode Pengukuran Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif yang mana digunakan untuk (Variabel terikat dan bebas), baik secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2019).

3.2 Objek dan Waktu Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Penelitian ini dilakukan pada Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah perusahaan bidang pelayanan dan jasa yaitu Rumah sakit Murni Teguh Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) tidak ada cara yang mudah untuk menentukan berapa lama penelitian dilaksanakan. Tetapi lamanya penelitian akan tergantung pada

keberadaan sumber data dan tujuan penelitian. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2023 sampai dengan selesai. Dengan rincian waktu penelitian

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun			Tahun			
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April
1.	Penyusunan proposal							
2.	Seminar proposal							
3.	Pengumpulan Data							
4.	Riset, Pengolahan							
5.	Seminar hasil							
6.	Pengajuan meja hijau							
7.	Meja hijau							

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

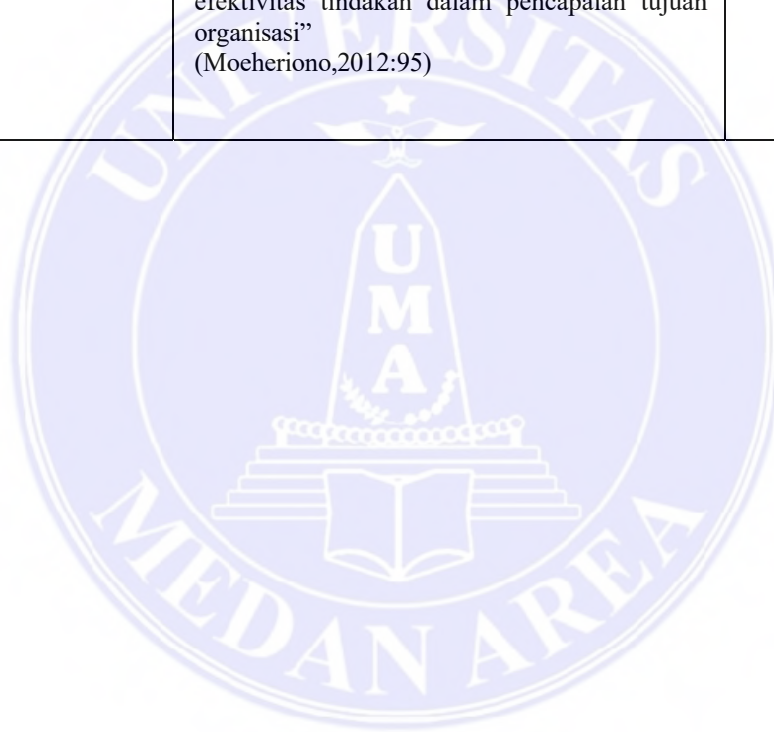
3.3 Defenisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian

Menurut Freddy (2018) Operasional variabel adalah untuk mendefinisikan variabel penelitian, menentukan indikator-indikator dan menentukan skala pengukuran, dengan demikian pengukuran yang dilakukan menjadi objektif.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala pengukuran
1	Kinerja Manajerial	Kinerja Manajerial adalah kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Juniarti,Evelin, 2003)	Balance Score card (Prespektif pelanggan)	Likert

2	Sistem Informasi Manajemen	sebuah sistem manusia ataumesin yang terpadu (integrated) untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, menejemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. (Davis, 2010:3)	Data kepegawaian (Absensi, Kinerja)	Likert
3.	Sistem Informasi Manajemen	Pengukuran kinerja adalah sebagai berikut: “Metode pengukuran kinerja (Performance measurement system) adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam pencapaian tujuan organisasi” (Moeheriono,2012:95)	Relevan, tepat dan timeline	Likert



3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), populasi memiliki arti seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah. populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti Menurut Handayani (2020). Populasi adalah sebutan untuk orang-orang atau penduduk yang berada dalam suatu wilayah tertentu Sugiyono (2019). Sugiyono (2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Manajer dan karyawan di setiap divisi Rumah Sakit Murni Teguh Medan.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode untuk pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode slovin dilakukan menggunakan mengambil sampel asal populasi sesuai suatu Kriteria tertentu. Menurut Sugiyono (2015), sampel merupakan bagian dari jumlah dan juga karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi dalam jumlah besar, Dan peneliti tidak akan mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti tersebut dapat menggunakan sampel yang di ambil

dari populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik purposive sampling. Adapun kriteria Manajer (purposive sampling) yang di jadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajer dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun
2. Manajer dan karyawan dengan profesi yang membutuhkan spesifikasi sertifikasi kompetensi
3. Manajer dan karyawan yang bersedia di jadikan sebagai responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah manajer yang merupakan pimpinan di Rumah Sakit Murni Teguh Medan. Berdasarkan kriteria *purposive sampling* maka jumlah sampel yang di dapat sebanyak 30 responden.

3.5 Metode Pengumpulan data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan daalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah metode penelitian berbasis filsafat positivisme menggunakan teknik untuk mempelajari populasi atau sample tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan instrument, penelitian ini seperti pengumpulan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, tujuannya adalah untuk menguji himpunan hipotesis.

3.5.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Menurut Kasmir (2016) data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting. Menurut Arikunto (2013) sumber data yang disebutkan dalam penelitian bisa berasal dari mana datanya tersebut diperoleh oleh peneliti.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan matematis, kemudian setiap variabel yang telah dihitung diolah menggunakan program *Software Statistical Product and Service* versi 25 (SPSS).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019:296) jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

- a. Observasi

Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada Humble Coffee. Menurut Sugiyono (2019:298) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab peneliti dan narasumber. Menurut Sugiyono (2019:304) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan fenomena atau permasalahan yang harus diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat ukur yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian akan dijawab langsung oleh responden.

Menurut Sugiyono (2019:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur legal atau tidaknya suatu informasi yang terjadi di lapangan. Suatu informasi di lapangan dinyatakan valid bila pertanyaan di informasi lapangan mampu untuk mengatakan sesuatu yang akan diukur sang informasi lapangan tersebut, atau dengan istilah lain uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner yang telah kita untuk benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengukur validitas, dalam penelitian uji validitas yang dipergunakan yaitu analisis *pearson correlations*. Jika pengaruh antara masing-masing indikator variabel terhadap total *contruts* variabel memberikan nilai positif serta akibat yang signifikan, maka dinyatakan valid. (Ghozali, 2013).

- a. Jikalau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu pertanyaan dinyatakan valid/sah.
- b. Jikalau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka suatu pertanyaan dinyatakan tidak valid/tidak sah.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengestimasi taraf kestabilan akibat evaluasi kalau pengukuran berulang dilakukan terhadap tanda-tanda serta alat ukur yang sama. Menurut Sugiyono (2019) yang dimaksud dengan reliabilitas artinya untuk menunjukkan pemahaman bahwa suatu instrumen cukup handal untuk digunakan menjadi alat pengumpul data sebab instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas memberikan tingkat keandalan tertentu. Wahana yang dapat diandalkan dan juga bisa

dianggap, sangat dapat diandalkan. pada Lubis (2017), uji konsistensi internal yang amat terkenal artinya Cronbach Alpha (α) (Sekaran, 2003).

3.6.2. Analisis Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif ini akan memberikan gambaran data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, nilai tengah, nilai maksimum, nilai minimum dan nilai yang sering muncul. Statistika deskriptif ini sangat penting karena dapat menyajikan ukuran numerik dan menjelaskan seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini sehingga lebih mudah di mengerti (Sugiyono, 2016:35).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali:2018). Berikut tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik adalah:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan pengujian *Kolmogorov – Smirnov* (K-S). (Ghozali, 2016)

Pada penelitian ini untuk mengujian normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov, yaitu metode pengujian normalitas yang efektif dan valid

digunakan untuk sampel berjumlah kecil. Dalam penelitian ini subjek penelitian berjumlah 10 orang. Sehingga pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov sangat cocok untuk penelitian ini. Untuk mempermudah pengujian, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk melakukan analisis normalitas instrumen ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah :

- a. Jika sig. (signifikansi) $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.
- b. Jika sig. (signifikansi) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya saling keterkaitan antar variabel independen. Jika ditemukan, dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tersebut memiliki saling keterkaitan. Maka pengujian tersebut tidak dapat dilakukan ke tahap selanjutnya karena tidak adanya koefisien regresi variabel tersebut dan juga nilai standar errornya menjadi tak terhingga. Dengan menggunakan VIF (*Variasi Inflation Factor*) dan toleransi variabel (*tolerance of variabel*). Nilai VIF yang tinggi sama dengan nilai toleransi yang rendah (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *Cut Off* biasanya digunakan apabila nilai VIF kurang dari 10.

Menurut Gozhali (2016) dengan terjadinya multikolinearitas menunjukkan adanya hubungan antar variabel independen sehingga pengujian tidak dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya, dan jika tidak terdapat hubungan antar variabel maka pengujian tersebut dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varian selisih satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak adanya terjadinya heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat di deteksi dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di studentized. Analisis uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016).

Jika terdapat pola titik-titik membentuk pola yang teratur (gelombang, melebar dan menyempit), maka membuktikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak pola titik-titik meyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedistitas. Pengujian heteroskedastitas dalam penelitian ini mamakai Uji Glejser dengan melihat nilai signifikan (Sig) menggunakan SPSS. Apabila Sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastitas tetapi nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Metode Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial maka peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan rumus persamaan:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Manajerial

X₁ = Penerapan Sistem Informasi Manajemen

X₂ = Metode Pengukuran Kinerja

X₃ = Pengetahuan Pepajakan

A = Konstanta

B₁ – B₃ = Koefisien Regresi

e = Error (Tingkat Kesalahan)

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t. Uji-t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 327). Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi parsial (uji-t) adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 322). Selain itu Ghozali (2016: 323) juga menyatakan bahwa uji F juga digunakan untuk *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi simultan (uji-F) adalah sebagai berikut:

3. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
4. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016: 324) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai *Adjusted R Square* atau semakin mendekati nilai 1 maka variabel independen semakin dapat menjelaskan variabel dependennya atau semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat diambil terkait pengaruh penerapan sistem informasi manajemen dan metode pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial adalah sebagai berikut.

1. Hasil dari pengolahan data dan analisis menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajerial, juga memfasilitasi akses yang lebih baik untuk informasi yang lebih relevan agar meningkatkan kinerja manajerialnya melalui teknologi informasi.
2. Metode pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan metode pengukuran kinerja yang efektif, objektif dan transparan dapat membantu manajer dalam menilai dan meningkatkan kinerjanya, serta memberikan motivasi untuk mencaai hasil yang lebih baik.
3. Secara simultan, penerapan sistem informasi manajemen dan metode pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Keduanya menciptakan sinergi yang positif dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja manajerial. Ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor ini dapat saling melengkapi dan memperkuat dampaknya terhadap kinerja manajerial, sehingga mampu memberikan sinergi yang lebih kuat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Melalui penelitian ini, perusahaan diharapkan mengoptimalkan sistem informasi manajemen, misalnya dengan cara pelatihan dan pengembangan kepada manajer dan staf, kemudian meningkatkan kualitas data yang lebih akurat dan relevan, dan juga melakukan evaluasi dan penyesuaian sistem informasi manajemen yang digunakan agar sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan.
2. Melalui penelitian ini, perusahaan juga diharapkan dapat mengembangkan indikator kerja yang jelas, terukur, dan relevan agar memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja manajerial.
3. Untuk peneliti selanjutnya, pertimbangkan untuk menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja manajerial dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng dan Titiek, 2010. Karakteristik system informasi yang tersedia dalam organisasi tersebut akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi akan pengambilan keputusan
- Adhari, Lendy Zelviean. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Animah, A., & Mariadi, Y. (2021). Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) untuk Pengelolaan Keuangan. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(1), 72-86.
- Astuti, E. S. (2015). Pengaruh Kualitas Sistem, Informasi Dan Pelayanan Siakad Terhadap Kepuasan Mahasiswa. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(2).
- Darmawi. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pahlawan. Skripsi. UIN-Sultan Syarif Kasim.
- Ermawati, N., & Arumsari, N. R. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 23(1), 145-156.
- Farizky, A. R. (2016). *Sistem Informasi Penggajian Pegawai Dinas Perhubungan Dan Lljaj Jawa Timur* (Doctoral dissertation, STIE PERBANAS SURABAYA).
- Firmansyah, Hendri. Tahun (2015). Pengaruh Sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan persepsi ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating. Vol 3 No 1 (2015).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdiyah, 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Jurnal : Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang Vol.02, No.02*.
- Handayani, S., & Hariyati, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen: Broad Scope, Timeliness, Aggregated, Dan Integrated Terhadap Kinerja Manajerial Umkm. (Studi Pada Umkm Di Desa Wedoro, Kab. Sidoarjo). *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 5(2), 184-204.

- Maisur, N. U. (2019). PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJAMANAJERIAL (Study Kasus Pada Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Kabupaten Pidie). *I(I)*, 29–37.
- Mauliansyah, T. I. R., & Saputra, M. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Umkm Di Kota Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(4), 602–612. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i4.15321>
- Mulyana, Y., Mulyati, S., & Umiyati, I. (2020). Pengaruh Komisaris Independen, Kompensasi Rugi Fiskal Dan Pertumbuhan Aset Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Sikap*, 4(2), 160-172.
- Poniman. 2004. Pengaruh Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan tiga Variabel Moderating : Studi Empiris pada BPR Wilayah Bank Indonesia Semarang. UPT Pustaka UNDIP.
- Prananda, A. A., & Datu, C. (2016). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan Investasi Asset Tetap Pada PT. Etmieco Sarana Laut Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Rerung. (2019). Kinerja Karyawan: Teori, Pengukuran, dan Penelitian. Salemba Empat
- Rismawati. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Jakarta : Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samryn, 2012. Akuntansi Manajerial: Informasi biaya untuk mengendalikan aktivitas operasi dan informasi. Jakarta: Kencana.
- Sandewa, Fadil. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal : Ilmiah Clean Government* ISSN: E-2620-3014: P-2614-7742Vol. 1, No.2.
- Setiawan, D., & Hidayati, D. (2023). EFEKTIVITAS MEDIA SOSIAL SEBAGAI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SEKOLAH. *Academy of Education Journal*, 14(2), 484-493.
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

- Sinaga, Onita Sari. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Slater, S. F. and Narver, J. C., 1995, "Market Orientation and The Learning Organization". *Journal of Marketing*. Vol. 59 p.63-74.
- Sugiono (2018). *Metodologi penelitian disertai dengan contoh penerapannya dalam penelitian*. Zifatama Jawa.
- Sutiyadi, S. (2017). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 53-62.
- Umar, H. (2019, April). Pengaruh Independensi Pengawasan Internal Terhadap Pencegahan Korupsi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Mahkamah Agung RI). In *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 2-17).
- Wahyuni, M. A. (2018). Factors Affecting Company's Capability in Performing Integrated Reporting: an Empirical Evidence from Indonesia. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 7(2), 141-155.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

The background features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' around the perimeter. In the center, there is a stylized emblem featuring a star, a book, and a building.

Lampiran 1 Hasil Kuesioner Penelitian

Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X ₁)						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	<i>SIMRS</i> mudah digunakan dan <i>user friendly</i>	3,3%	0%	6,7%	53,3%	36,7%
2	Tampilan <i>SIMRS</i> sangat sederhana sehingga tidak membingungkan	0%	0%	10%	53,3%	36,7%
3	<i>SIMRS</i> memiliki hak akses sehingga kerahasiaan data terjamin	0%	3,3%	3,3%	56,7%	36,7%
4	<i>SIRMS</i> mudah diakses	0%	0%	6,7%	46,7%	46,7%
5	<i>SIRMS</i> jarang <i>error</i>	0%	3,3%	16,7%	50%	30%
6	Informasi yang dihasilkan <i>SIRMS</i> sesuai dengan data yang diinputkan	0%	3,3%	0%	66,7%	30%
7	Informasi yang dihasilkan <i>SIRMS</i> sesuai dengan kenyataan	0%	0%	3,3%	60%	36,7%
8	Informasi yang dihasilkan <i>SIRMS</i> tepat dan akurat	0%	0%	3,3%	63,3%	33,3%
9	Informasi yang dihasilkan <i>SIRMS</i> mudah untuk dibaca	0%	0%	3,3%	56,7%	40%
10	Informasi yang dihasilkan <i>SIRMS</i> sangat lengkap dan detail	0%	3,3%	3,3%	53,3%	40%
11	Adanya panduan penggunaan <i>SIMRS</i>	0%	6,7%	3,3%	50%	40%
12	Layanan yang cepat dan responsive dari pihak pengembangan <i>SIMRS</i>	0%	0%	10%	56,7%	33,3%
13	<i>SIMRS</i> dapat diakses dari manapun	0%	3,3%	3,3%	46,7%	46,7%

<i>Balanced Scorecard (X2)</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kepuasan pelanggan merupakan prioritas utama Rumah Sakit Murni Teguh	0%	3,3%	3,3%	36,7%	56,7%
2	Pelanggan merupakan informasi yang memberikan gambaran total penjualan dari Rumah Sakit Murni Teguh Medan terhadap segmen pasar tertentu	0%	3,3%	0%	50%	46,7%
3	Rumah Sakit Murni Teguh Medan mampu mendapatkan pasien baru untuk menggunakan jasa karena adanya pengaruh dari iklan maupun dari konsumen lain	0%	3,3%	3,3%	40%	53,3%
4	Rumah Sakit Murni teguh selalu memperhatikan dan menyediakan fasilitas untuk mendukung pekerjaan setiap karyawan dan pasien	0%	0%	6,7%	46,7%	46,7%
5	<i>Return On Investment (ROI)</i> merupakan ukuran kinerja yang dipakai Rumah Sakit Murni Teguh Medan	0%	0%	6,7%	43,3%	50%
6	Pertumbuhan pendapatan merupakan ukuran kinerja yang dipakai Rumah Sakit Murni Teguh Medan	0%	0%	3,3%	53,3%	43,3%
7	Arus kas merupakan ukuran kinerja yang dipakai Rumah Sakit Murni Teguh Medan	0%	0%	10%	56,7%	33,3%
8	Kepuasan karyawan merupakan ukuran kinerja yang dipakai Rumah Sakit Murni Teguh Medan	0%	0%	6,7%	43,3%	50%
9	Perputaran karyawan merupakan ukuran kinerja yang dipakai Rumah Sakit Murni Teguh Medan	0%	6,7%	6,7%	40%	46,7%
10	Kemampuan menghasilkan produk baru sesuai dengan harapan pelanggan	0%	3,3%	6,7%	43,3%	46,7%

	merupakan ukuran kinerja yang dipakai Rumah Sakit Murni Teguh Medan					
11	Kecepatan waktu perusahaan memberikan layanan merupakan ukuran kinerja yang dipakai Rumah Sakit Murni Teguh	0%	0%	3,3%	50%	46,7%
12	Kecepatan respon layanan perbaikan merupakan ukuran kinerja yang dipakai Rumah Sakit Murni Teguh Medan	0%	0%	6,7%	50%	43,3%

Kinerja Manajerial (Y)						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Manajer mempunyai kemampuan untuk membuat perencanaan operasi Rumah Sakit Murni Teguh	0%	3,3%	6,7%	50%	40%
2	Manajer selalu mengumpulkan dan menyampaikan informasi berupa catatan atau laporan tepat pada waktunya	0%	3,3%	6,7%	60%	30%
3	Manajer bersedia bekerjasama dengan bagian atau divisi lain untuk saling tukar informasi	3,3%	0%	0%	56,7%	40%
4	Manajer selalu melakukan penilaian serta mengukur hasil dari kinerja bawahan maupun karyawan	0%	0%	0%	56,7%	43,3%
5	Manajer selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan	0%	0%	6,7%	66,7%	26,7%
6	Manajer selalu menyeleksi dan mempromosikan karyawan manajer untuk meningkatkan kinerja divisi saya	3,3%	0%	10%	53,3%	33,3%
7	Manajer selalu melakukan negosiasi setiap melakukan kegiatan dengan pihak luar	0%	3,3%	6,7%	63,3%	26,7%
8	Manajer sering terlibat disetiap pertemuan bisnis Rumah Sakit Murni Teguh	3,3%	0%	6,7%	43,3%	46,7%

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

No Responden	Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)													TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	53
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
10	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	55
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	57
13	3	2	1	4	3	1	3	1	1	3	2	5	3	32
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	58
15	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	3	55
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
19	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	56
20	4	3	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	3	47
21	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	59
22	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	62
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
25	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	61
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
28	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	58
29	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	46

No Responden	Balanced Scorecard (X2)												TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	53
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	49
13	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	32
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
19	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	55
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	53
26	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	53
29	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	43
30	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	44

No Responden	Kinerja Manajerial (Y)								TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	4	4	2	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	4	4	3	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	5	3	4	5	5	34
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	4	4	5	5	4	4	4	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	5	5	5	5	4	36
13	3	4	3	3	2	2	3	3	23
14	5	5	4	4	4	5	4	4	35
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	4	4	4	4	5	5	5	5	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	4	4	5	4	4	4	4	33
26	5	4	4	5	5	4	5	5	37
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	5	4	4	4	5	4	5	36
29	3	3	3	3	3	3	4	3	25
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Lampiran 3 Output Hasil Uji Statistika

Uji instrumen

Uji validitas

Kinerja Manajerial (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.861**	.789**	.736**	.605**	.775**	.617**	.737**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.861**	1	.802**	.567**	.409*	.727**	.517**	.657**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.025	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.789**	.802**	1	.789**	.706**	.848**	.772**	.755**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.736**	.567**	.789**	1	.732**	.702**	.811**	.737**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.605**	.409*	.706**	.732**	1	.751**	.736**	.650**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.775**	.727**	.848**	.702**	.751**	1	.774**	.764**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.617**	.517**	.772**	.811**	.736**	.774**	1	.812**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.737**	.657**	.755**	.737**	.650**	.764**	.812**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.874**	.782**	.927**	.874**	.826**	.918**	.869**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	TOTAL
X1.1	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	1	.711**	.448**	.327**	.388**	.484**	.619**	.484**	.481**	.428**	.531**	.318**	.502**	.448**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.078	.128	.007	.001	.027	.025	.018	.001	.245	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.711**	1	.652**	.375**	.446**	.785**	.676**	.947**	.983**	.437**	.692**	.156	.482**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.041	.013	.000	.005	.000	.001	.014	.001	.402	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.448**	.652**	1	.612**	.848**	.797**	.991**	.897**	.779**	.651**	.662**	.232	.489**	.342**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.206	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.327**	.375**	.612**	1	.422**	.498**	.328**	.320**	.395**	.494**	.390	.028**	.186	.551**
	Sig. (2-tailed)	.078	.041	.008		.010	.005	.077	.095	.054	.007	.059	.603	.325	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.388**	.446**	.848**	.422**	1	.824**	.578**	.817**	.477**	.529**	.049	.161	.528**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.128	.013	.000	.010		.003	.001	.000	.021	.003	.629	.395	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.484**	.785**	.797**	.498**	.524**	1	.674**	.722**	.767**	.885**	.692**	.348	.480**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.005	.003		.001	.000	.000	.000	.000	.019	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.619**	.676**	.991**	.328**	.817**	.814**	1	.691**	.550**	.542**	.581**	.355	.627**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.077	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.052	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.481**	.692**	.662**	.390	.817**	.722**	.681**	1	.789**	.652**	.772**	.278	.571**	.300**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.085	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.138	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.481**	.692**	.779**	.395**	.577**	.767**	.556**	.736**	1	.893**	.648**	.432**	.757**	.388**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.054	.001	.000	.002	.000		.000	.000	.017	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.428**	.437**	.651**	.485**	.526**	.885**	.546**	.632**	.553**	1	.768**	.752**	.956**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.018	.016	.000	.007	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.531**	.692**	.662**	.390	.817**	.692**	.581**	.772**	.448**	.769**	1	.485**	.728**	.306**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.058	.029	.000	.000	.000	.000	.000		.019	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.318**	.156	.232**	.028**	.161	.748**	.758**	.378**	.430**	.761**	.405**	1	.580**	.134**
	Sig. (2-tailed)	.245	.402	.208	.005	.395	.059	.052	.136	.017	.000	.010		.001	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.502**	.482**	.485**	.186	.526**	.497**	.627**	.601**	.751**	.898**	.728**	.388**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.010	.325	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.640**	.776**	.842**	.553**	.671**	.859**	.783**	.850**	.888**	.687**	.885**	.534**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Balanced Scorecard (X2)

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Total_X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.470**	.554**	.538**	.598**	.699**	.648**	.773**	.563**	.469**	.754**	.549**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.009	.004	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.470**	1	.590**	.492**	.448**	.515**	.571**	.556**	.202	.467**	.491**	.507**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.009		.001	.006	.013	.004	.001	.001	.288	.009	.006	.004	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.554**	.590**	1	.545**	.579**	.612**	.616**	.601**	.199	.516**	.540**	.654**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.002	.008	.000	.000	.000	.402	.004	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.538**	.492**	.545**	1	.768**	.594**	.637**	.774**	.243	.607**	.616**	.558**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.002		.000	.001	.000	.000	.185	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.598**	.448**	.670**	.768**	1	.655**	.773**	.600**	.198	.257**	.749**	.743**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000		.000	.000	.000	.433	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.699**	.515**	.623**	.594**	.555**	1	.634**	.709**	.331	.636**	.636**	.557**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.001	.009		.000	.000	.074	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.648**	.571**	.616**	.637**	.773**	.634**	1	.800**	.282	.569**	.676**	.725**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.132	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.773**	.556**	.601**	.774**	.600**	.709**	.800**	1	.361**	.626**	.607**	.741**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.012	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.563**	.202	.199	.243	.198	.331	.282	.451**	1	.558**	.709**	.639**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.001	.286	.402	.185	.033	.074	.132	.013		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.469**	.467**	.516**	.607**	.757**	.638**	.659**	.625**	.658**	1	.699**	.621**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.006	.009	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	.754**	.491**	.540**	.616**	.745**	.636**	.678**	.807**	.709**	.699**	1	.989**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.549**	.507**	.664**	.559**	.743**	.557**	.727**	.741**	.639**	.621**	.899**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_OC	Pearson Correlation	.814**	.634**	.739**	.749**	.876**	.814**	.874**	.917**	.598**	.639**	.676**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas**Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	13

Balanced Scorecard (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	12

Kinerja Manajerial (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	8

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34827057
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.126
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
	(Constant)	3.115	703		.841	.08	
	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.016	.88	.026	.086	.32	.111
	<i>Balanced scorecard</i>	.593	.212	.833	.802	.09	.111

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.429	2.206		1.101	.281
	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.256	.112	1.207	2.288	.030
	<i>Balanced scorecard</i>	.258	.126	1.081	2.049	.050

a. Dependent Variable: Abs_Res

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.115	3.703		.841	.408
	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	.016	.188	.026	.086	.932
	<i>Balanced scorecard</i>	.593	.212	.833	2.802	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.066	3.354		.914	.369
	Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)	.372	.153	.596	2.433	.022
	<i>Balanced scorecard</i> (X2)	1.066	.175	1.142	5.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial (Y)

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.783	2	221.392	37.379	.000 ^b
	Residual	159.917	27	5.923		
	Total	602.700	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial (Y)						
b. Predictors: (Constant), <i>Balanced scorecard</i> (X2), Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X1)						

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.715	2.434
a. Predictors: (Constant), <i>Balanced scorecard</i> , Penerapan Sistem Informasi Manajemen				

Lampiran 4 Distribusi nilai r tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 5 Distribusi nilai t tabel

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
10	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
11	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
12	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
13	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
14	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
15	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
16	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
17	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
18	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
19	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
20	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
21	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
22	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
23	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
24	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
25	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
26	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
27	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
28	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
29	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
30	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
31	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
32	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
33	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
34	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
35	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
36	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
37	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
38	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
39	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
40	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 6 Distribusi nilai F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

Lampiran 7 Hasil Turnitin

