

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Komodo Labuan Bajo

Elisabet Mamita Sofia Obi Putri*¹

¹Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
e-mail: *1221900028@sure.untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial di Rumah Sakit Umum Komodo Labuan Bajo baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Umum Komodo Labuan Bajo, dan sampel dalam penelitian ini adalah kepala bagian di Rumah Sakit Umum Komodo Labuan Bajo sebanyak 30 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner. Pada teknik analisis data peneliti menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan Software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji parsial sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Demikian juga pada uji simultan, sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kinerja Manajerial.

Abstract

This study aims to determine the effect of management accounting information systems and performance measurement systems on managerial performance at Komodo Labuan Bajo General Hospital either partially or simultaneously. The population in this study were employees of the Komodo Labuan Bajo General Hospital, and the sample in this study were 30 heads of departments at the Komodo Labuan Bajo General Hospital. Source of data used in this research is primary data. The data collection technique is the distribution of questionnaires. In data analysis techniques, researchers used data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination tests using SPSS version 26. The results showed that the partial test of the management accounting information system had a positive and significant effect on performance managerial and performance measurement systems have a significant effect on managerial performance. Likewise in the simultaneous test, the management accounting information system and the performance measurement system simultaneously have a significant effect on managerial performance.

Keywords: Management Accounting Information Systems, Performance Measurement Systems and Managerial Performance

PENDAHULUAN

Masalah Kondisi ekonomi saat ini mengakibatkan lingkungan bisnis mengalami perubahan pesat, maka perubahan pada lingkungan mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan penyesuaian terhadap perubahan tersebut. Mengharuskan perusahaannya untuk memperbaharui kemampuannya, baik pada operasional maupun manajerial. Menurut (Nursanty,

I. A., Fauzi, A. K., Maqsudi, A., & Rachmawati, T., 2022) Akuntansi manajemen adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan atau bisnis. Semua aspek yang terkait dengan perencanaan manajemen akan didasarkan pada data akuntansi ini. Proses akuntansi ini bertujuan untuk menyajikan berbagai bentuk laporan yang diperlukan oleh pihak internal dalam menjalankan proses manajemen, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Menurut para ahli yang dikutip dari buku “Kinerja Manajerial” yang ditulis oleh Masni, dan Zulfaidah, (2021) yaitu ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja Manajerial Efosa Osaigbovo dalam (Regina Nursedima Marpaung, Hizazi and Wiralestari, 2022) merupakan upaya untuk mencapai tujuan, sasaran, dan kinerja sesuai standar yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja manajerial adalah usaha para pemimpin untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Komodo Labuan Bajo, yang berada di Jl Raya Labuan Bajo -Ruteng , Golo Bilas ,Kec .Komodo ,Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur .Rumah Sakit merupakan salah satu jasa usaha di bidang pelayanan Kesehatan dimana rumah sakit ini sendiri telah beroperasi sejak tahun 2015 yang berada dibawah naungan pemerintah provinsi Nusa Tenggara Timur. Memiliki visi menjadi Rumah Sakit yang ramah dan berkualitas menuju Manggarai Barat yang Maju sehat dan sejahtera dengan misi menyelenggarakan pelayanan yang ramah akurat dan terjangkau. Berdasarkan data dapat adanya penurunan pendapatan RSUD Komodo Labuan Bajo. Adanya penurunan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor potensial, antara lain: perubahan jumlah pasien, perubahan tarif pelayanan, efisiensi operasional, perubahan kebijakan pemerintah atau asuransi, dan lain-lain yang memerlukan informasi lebih lanjut dan analisis mendalam terkait faktor-faktor tersebut untuk menentukan penyebab pasti penurunan pendapat

Karena dampak pandemi Covid-19 yang terjadi tahun 2019 Mengalami penurunan pendapatan yang berimbas pada rumah sakit non rujukan Covid-19. Wabah virus corona menyebabkan penurunan kunjungan pasien rawat jalan maupun rawat inap non Covid-19. Yang berdampak pada pengurangan Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap tenaga honorer pada rumah sakit pemerintah tersebut. Informasi yang berhasil diperoleh menunjukkan bahwa kinerja manajerial cenderung mengalami penurunan sehingga hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan perencanaan awal. Hal ini mengharuskan manajemen RSUD Komodo untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja baik kinerja karyawan maupun kinerja manajerialnya sendiri. Turunnya kinerja manajerial tersebut diindikasikan karena lambatnya informasi yang berperan membantu memprediksi resiko yang mungkin terjadi. Serta belum adanya program/rancangan pengukuran kinerja yang menunjukkan kaitan antara hasil kegiatan yang telah dicapai perusahaan dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada RSUD Komodo Labuan Bajo ?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada RSUD Komodo Labuan Bajo ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terurai secara sistematis, terarah dan terstruktur dengan jelas mulai dari awal hingga pembentukan desain penelitiannya. Metode penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu untuk diteliti, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan daftar

pertanyaan (kuesioner) dalam bentuk angket yang ditujukan pada manajer dan kepala bagian di RSUD Komodo Labuan Bajo dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 2.1 Skala Pengukuran

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

a. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskriptif suatu data. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel penelitian yang diamati yaitu mengenai tanggapan responden terhadap indikator pernyataan yang digunakan pada variabel sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem penilaian kinerja, serta kinerja manajerial (Y).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (*correlated item – total correlation*) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika *correlated item – total correlation* $\geq 0,3$, maka butir instrumen dinyatakan valid.
2. Jika *correlated item – total correlation* $< 0,3$, maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu Skala dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilihat dari grafik histrogram dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di

antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).
2. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen (X_1) dan sistem penilaian kinerja (X_2) terhadap kinerja manajerial (Y). Model regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- | | | |
|-----------------|---|--|
| Y | : | Variabel terikat kinerja manajerial |
| a | : | Konstanta |
| X_1 dan X_2 | : | Variabel bebas sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem penilaian kinerja |
| b_1 dan b_2 | : | Koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem penilaian kinerja |

5. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berganda dapat dilihat dari nilai *R Square* yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi sistem informasi akuntansi manajemen (X_1) dan sistem penilaian kinerja (X_2) terhadap kinerja manajerial (Y).

6. Uji Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian dengan uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi uji $F \leq 0,05$ maka secara simultan sistem informasi akuntansi manajemen (X_1) dan sistem penilaian kinerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y)
- b. Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka secara simultan sistem informasi akuntansi manajemen (X_1) dan sistem penilaian kinerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y).

7. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah jika nilai probabilitas

lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian dengan uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka secara parsial sistem informasi akuntansi manajemen (X_1) dan sistem penilaian kinerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y)
- Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka secara parsial sistem informasi akuntansi manajemen (X_1) dan sistem penilaian kinerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik 30 orang kepala bagian di RSUD Komodo Labuan Bajo yang menjadi responden pada penelitian ini. Adapun karakteristik responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi kategori laki-laki dan perempuan. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari hasil penyebaran kepada 30 orang kepala bagian di RSUD Komodo Labuan Bajo dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Laki-Laki	19	63,3%
Perempuan	11	36,7%
Total	30	100,0%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas kepala bagian di RSUD Komodo Labuan Bajo yang menjadi responden penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 19 orang atau 63,3% sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang atau 36,7%.

- Deskripsi responden berdasarkan usia

Deskripsi responden berdasarkan usia responden dikelompokkan menjadi 3 kategori. Deskripsi responden berdasarkan usia yang diperoleh dari hasil penyebaran kepada 30 orang kepala bagian di RSUD Komodo Labuan Bajo dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
< 30 tahun	5 orang	16,7%
30 – 40 tahun	15 orang	50,0%
> 40 tahun	10 orang	33,3%
Total	30 orang	100,0%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas kepala bagian di RSUD Komodo Labuan Bajo yang menjadi responden penelitian berusia antara 30-40 tahun yaitu berjumlah 15 orang atau 50%, berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 10 orang atau 33,3%, sedangkan responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 5 orang atau 16,7%.

- Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dikelompokkan menjadi 3 kategori. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang diperoleh dari hasil

penyebaran kepada 30 orang kepala bagian di RSUD Komodo Labuan Bajo dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
SMU	5 orang	16,7%
Diploma	12 orang	40,0%
Sarjana	13 orang	43,3%
Total	30 orang	100,0%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas kepala bagian di RSUD Komodo Labuan Bajo yang menjadi responden penelitian berpendidikan akhir Sarjana yaitu berjumlah 13 orang atau 43,3%, berpendidikan akhir Diploma berjumlah 12 orang atau 40%, sedangkan responden yang berpendidikan akhir SMU berjumlah 5 orang atau 16,7%.

Deskripsi variabel dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan yang digunakan pada variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X_1), sistem pengukuran kinerja (X_2), dan kinerja manajerial (Y). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 orang kepala bagian di RSUD Komodo Labuan Bajo, maka dapat dijelaskan jawaban responden mengenai pernyataan yang digunakan pada variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X_1), sistem pengukuran kinerja (X_2), dan kinerja manajerial (Y), yaitu:

- a. Untuk mengukur variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X_1) pada penelitian ini digunakan 8 item pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Deskripsi Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X_1)

No	Item Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X_1)	Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Jumlah departemen yang tercakup	1	3,3	3	10,0	9	30,0	13	43,3	4	13,3
2	Tingkat keberagaman laporan	1	3,3	7	23,3	10	33,3	11	36,7	1	3,3
3	Waktu untuk menghasilkan laporan	1	3,3	5	16,7	5	16,7	9	30,0	10	33,3
4	Ketepatan waktu penyampaian laporan	1	3,3	3	10,0	8	26,7	7	23,3	11	36,7
5	Jenis sumber data yang diintegrasikan	1	3,3	7	23,3	6	20,0	7	23,3	9	30,0
6	Tingkat keberhasilan sistem	2	6,7	4	13,3	9	30,0	11	36,7	4	13,3
7	Sistem lain yang terintegrasi	2	6,7	7	23,3	7	23,3	8	26,7	6	20,0
8	Kemampuan mentransfer data	2	6,7	5	16,7	9	30,0	9	30,0	5	16,7

Hasil uji SSPS 26

Untuk mengukur variabel sistem penilaian kinerja (X_2) pada penelitian ini digunakan 12 item pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Deskripsi Variabel Sistem Penilaian Kinerja (X_2)

No	Item Indikator Sistem Penilaian Kinerja (X_2)	Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%

1	Tingkat kejelasan sasaran	1	3,3	3	10,0	8	26,7	7	23,3	11	36,7
2	Pemahaman personil terhadap sasaran	2	6,7	5	16,7	5	16,7	6	20,0	12	40,0
3	Ketepatan pengumpulan data kinerja	1	3,3	7	23,3	6	20,0	8	26,7	8	26,7
4	Objektivitas penggunaan metode evaluasi	1	3,3	3	10,0	5	16,7	8	26,7	13	43,3
5	Tingkat ketercapaian sasaran yang ditetapkan	3	10,0	4	13,3	8	26,7	5	16,7	10	33,3
6	Kesesuaian hasil penilaian kinerja	1	3,3	6	20,0	4	13,3	9	30,0	10	33,3
7	Konsistensi proses penilaian	1	3,3	2	6,7	6	20,0	10	33,3	11	36,7
8	Keadilan proses penilaian	1	3,3	1	3,3	7	23,3	11	36,7	10	33,3
9	Jangka waktu penilaian kinerja	1	3,3	7	23,3	7	23,3	8	26,7	7	23,3
10	Kepatuhan terhadap jadwal penilaian	1	3,3	5	16,7	7	23,3	9	30,0	8	26,7
11	Efektivitas penggunaan hasil penilaian	2	6,7	8	26,7	6	20,0	10	33,3	4	13,3
12	Perbaikan sebagai hasil evaluasi	1	3,3	2	6,7	8	26,7	7	23,3	12	40,0

Sumber: Hasil uji SSPS 26

Untuk mengukur variabel kinerja manajerial (Y) pada penelitian ini digunakan 14 item pernyataan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.6 Deskripsi Variabel Kinerja Manajerial (Y)

No	Item indikator Kinerja Manajerial (y)	Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Kualitas rencana kerja	1	3,3	3	10,0	6	20,0	12	40,0	8	26,7
2	Kesesuaian rencana dengan tujuan	3	10,0	5	16,7	3	10,0	17	56,7	2	6,7
3	Metode evaluasi kinerja manajerial	1	3,3	1	3,3	9	30,0	10	33,3	9	30,0
4	Keobjektifan proses evaluasi	1	3,3	8	26,7	6	20,0	10	33,3	5	16,7
5	Efektivitas kegiatan antar departemen	1	3,3	3	10,0	8	26,7	8	26,7	10	33,3
6	Kepatuhan terhadap jadwal koordinasi	1	3,3	1	3,3	8	26,7	19	63,3	1	3,3
7	Kepatuhan melaksanakan tugas	1	3,3	1	3,3	9	30,0	18	60,0	1	3,3
8	Ketepatan mengidentifikasi masalah	1	3,3	1	3,3	1	3,3	14	46,7	3	10,0

9	Kecocokan kebutuhan pekerjaan dengan kompetensi	1	3,3	4	13,3	9	30,0	14	46,7	2	6,7
10	Keberhasilan dalam membangun tim	1	3,3	6	20,0	5	16,7	4	13,3	14	46,7
11	Keberhasilan dalam negosiasi	1	3,3	5	16,7	8	26,7	7	23,3	9	30,0
12	Kemampuan mempertahankan hubungan	0	0,0	2	6,7	8	26,7	9	30,0	11	36,7
13	Keberhasilan dalam mewakili organisasi	1	3,3	3	10,0	10	33,3	13	43,3	3	10,0
14	Kepercayaan pihak eksternal	3	10,0	5	16,7	5	16,7	14	46,7	3	10,0

Sumber: Hasil uji SSPS 26

Penelitian ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan benar terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Komodo” yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi manajemen (X_1) yang menunjukkan nilai positif yaitu 0,553 dan juga dibuktikan dengan pengujian menggunakan uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “Sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan benar terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Komodo” yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel sistem penilaian kinerja (X_2) yang menunjukkan nilai positif yaitu 0,266 dan juga dibuktikan dengan pengujian menggunakan uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,013.

SIMPULAN

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Komodo Labuan Bajo yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada unit RSUD Komodo Labuan Bajo yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,013.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. RSUD Komodo Labuan Bajo sebaiknya terus melakukan evaluasi terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dan dampaknya terhadap kinerja manajerial dengan cara memberikan pelatihan dan pendidikan yang cukup mengenai penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dan pemahaman konsep akuntansi manajemen. Dengan

pemahaman yang baik tentang sistem dan konsep tersebut, mereka akan dapat mengoptimalkan penggunaan sistem informasi untuk pengambilan keputusan yang lebih baik.

2. RSUD Komodo Labuan Bajo sebaiknya lebih meningkatkan kinerja manajerial melalui implementasi sistem pengukuran kinerja yang efektif dan memotivasi manajer untuk mencapai hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Subagyo-pengaruh-desentralisasi-dan-karakteristi.pdf (2021), pp. 65-66
- Aderibigbe (2018) 'Strategi Perekrutan Calon Mahasiswa Program Studi Matematikadengan Metode Roadshow di MA Abdussatar Kediri', Energies.
- Bachtiar, A. N., Rosdiana, Y. and Fitriah, E. (2018) 'Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Majanerial (Survey pada Perusahaan Farmasi di Kota Bandung, Jawa Barat)', Prosiding Akuntansi Unisba,
- Basri, S. K. and Rauf, R. (2021) 'Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai', YUME
- Davide Ahlstrom, 2019, "Pengukuran dan Manajemen Kinerja"
- Dewi, I. R. et al. (2022) 'Strategi Prekrutan Calon Mahasiswa Program Studi Matematika dengan Metode Roadshow di MA Abdussatar Kediri, Lombok Barat.
- Fiktoriya, A., Tianna Solovida, G. and Studi Akuntansi STIE Bank BPD, P. (2021) 'Pengaruh teknologi terhadap kinerja manajerial dengan karakteristik sistem akuntansi manajemen (sam) sebagai variabel mediasi', Forum Ekonomi, 23(3), pp. 391–404. Available Gilbert , B. A. B. and Pustaka, A. T. (2014) '(strategic planning)', pp. 11–22.
- Hani Kristanti, B. A. B. and Pustaka, T. (2020) 'insentif. Proses penilaian kinerja ada tiga langkah yaitu: (1) melakukan penetapan standar dalam bekerja; (2) standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan relatif dalam menilai kinerja karyawannya; (3) dengan adanya', (2015), pp. 6–11.
- Humaria Et Al Ii, B. A. B. and Teori, L. (2013) '7. Bab Ii__2018748Akn', pp. 10–34.
- Karin, M. and Prasetyo, A. P. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Binajasa Abadikarya', eProceedings ..., pp. 1–8. Kenneth H. Blanchard dan Drea Zigarmi (2019) "Manajemen Kinerja
- Lakat matatang os, U. M. D. E. C. D. E. (no date) 'Pengaruh Total Quality Management Trhadap Kinerja Manajerial dengan sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai variabel intervening'.
- Mamat abdurahmat & Farida A.'Analisis iEfektifitas Sistem Informasi Akuntansi Mulyadi (2016:223) "Sistem AkuntansiPenggajian Karyawan Klinik Mardi Rahayu Sindorejo Kediri (2016a) ', pp. 1–23.
- Nur'aida , A. (2016b) 'Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Bulu Cina', pp. 1–23.
- Masni, dan Zulfaidah, (2021) " Kinerja Manajerial
- Sugiyono (2018:102) (2013) 'Pengaruh Model Concep Sentence Terhadap Keterampilan Menulis Cerita Kelas V di SD Negeri Jeruklegi Wetan 03 Tahun Ajaran 2018/2019', Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), pp. 1689–1699.
- Priestnall, S. L. et al. (2020) 'Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Tenaga Krja dan Kemiskinan terhadap Pertumbuhan konomi', Endocrine, 9(May), p. 6. Available
- Rahayu, M. S. and Rushadiyati, R. (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini', Jurnal Administrasi dan Manajemen, 11(2), pp. 136–145. doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- Rahmadin, S. (2016) 'Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Sikap Karyawan Terhadap Pekerjaan', Malang: Universitas Islam
-

- Negeri Malik Ibrahim repository. upi. edu/operator/upload/s_a5051_0606524_chapter3. pdf, (3), pp. 35–49.
- Regina Nursedima Marpaung, S., Hizazi, A. and Wiralestari, W. (2022) ‘Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward) sebagai variabel intervening (studi empiris pada perusahaan BUMN di Kota Jambi)’.
- Studi, P., Akuntansi, E. and Studi, P. (no date) ‘KINERJA MANAJERIAL PADA KANTOR WITEL MEDAN PT . TELEKOMUNIKASI INDONESIA , Tbk SKRIPSI’.
- Swari, N. P. L. R. I. and Wirasedana, I. W. P. (2017) ‘Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Manajerial’, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 21(1), pp. 830–856.
- Sugiyono, 2019:69 (2019) ‘Metode Penelitian’, Metoda penelitian, pp. 1–9.
- Untuk, D. et al. (2022) ‘Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Program Studi Pendidikan Agama Islam’.
- Vera, V. (2018) ‘Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Anggaran dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial’, Jurnal Akuntansi, pp. 9–24.
- Yuwono, et al., (2002) “Petunjuk Praktis Penyusunan Flanced Scorecard Menuju Pada Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi”
- Zhou, Yang and Wang (2020) ‘Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial’