



Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Rumah Sakit (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur)

Diah Khairiyah¹⁾ Mirra Sri Wahyuni²⁾ Herwan MDK³⁾ Audry Nurmeliana Putri⁴⁾

^{1)2,3)} Department of Accounting, Faculty of Economic and bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

⁴⁾ Study Program of Accounting Faculty of Economic and bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ diahkhairiyah@umb.ac.id, ²⁾ mirra@umb.ac.id, ³⁾ mdkherwan@umb.ac.id,

⁴⁾ audrynurmelianaputri@gmail.com

How to Cite :

Khairiyah D, Wahyuni M. S., MDK H, NP Audry , A.N.(2023). Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengharhaan Terhadap Kinerja Rumah Sakit (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received 20 November 2022]

Revised [27 Desember 2022]

Accepted [04 Januari 2023]

KEYWORDS

Management Accounting
Information, Reward
System, Hospital
Performance

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja Rumah Sakit (2) sistem penghargaan terhadap kinerja Rumah Sakit (3) informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan secara simultan terhadap kinerja Rumah Sakit.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur. Teknik Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan* terhadap *kinerja Rumah Sakit*. Dari hasil koefisien determinasi dapat dilihat Adjusted R square sebesar 0.442. Hal ini menunjukkan bahwa *informasi akuntansi manajemen dan sistem pengahargaan* mempengaruhi *kinerja Rumah Sakit* sebesar 44,2% sedangkan sisahnya sebesar 55,8% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of: (1) management accounting information on hospital performance (2) reward system on hospital performance (3) management accounting information and reward system simultaneously on hospital performance.

The type of research used in this research is quantitative. The population of this study were all employees of the Arga Makmur Regional General Hospital. The sampling technique used in this study was the purposive sampling technique with a total sample of 40 people. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple regression.

Based on the results of the research conducted, it shows that there is an effect of management accounting information and system rewards on Hospital Performance. From the results of the coefficient of determination, it can be seen

that the Adjusted R square is 0.442. This shows that management accounting information and reward systems affect hospital performance by 44.2% while the remaining 55.8% can be explained by other factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan lingkungan bisnis, rumah sakit sebagai salah satu dari sistem pelayanan kesehatan masyarakat yang dituntut untuk terus-menerus meningkatkan kualitas pelayanannya. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No.44 Tahun 2009 tentang fungsi Rumah Sakit untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pemerintah daerah memiliki peran yang sangat penting terutama dalam upaya msempercepat pelayanan kesehatan masyarakat (Marlina & Zega, 2019).

Rumah sakit merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Rumah sakit sering menghadapi persaingan khusus karena adanya perbedaan kualitas antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya. Oleh karena itu perusahaan jasa perlu mengutamakan konsistensi melalui pengembangan suatu sistem yang dapat mendukung kinerja para karyawan dan manajer yang ada di Rumah Sakit (Kumentas, 2013).

Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah. Saat ini Terdapat pergeseran paradigma dari organisasi yang *nonprofit oriented* menjadi *profit oriented*. Perubahan lingkungan ini secara alamiah akan mendorong Rumah Sakit menjadi suatu organisasi yang profesional dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki dengan kinerja rumah sakit yang tepat (Rumapea dkk, 2018). Persaingan bisnis yang semakin berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar dapat unggul dalam persaingan. Oleh karena itu, manajemen perlu memiliki kinerja yang baik agar mampu untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi masalah, menyeleksi dan mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat (Mappiasse, 2018). Manajer berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup serta mengendalikan organisasi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk memudahkan pencapaian tujuan tersebut maka setiap perusahaan membutuhkan adanya manajemen untuk meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan.

Kata kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (Mangkunegara, 2009:2). Moehersono (2012:95) berpendapat bahwa, kinerja merupakan berkenaan dengan tingkat keberhasilan implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dijabarkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Menurut Bastian (2011) kinerja dalam suatu organisasi dalam gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan salah satu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manager perusahaan-perusahaan, Rachmawati (2016) menjelaskan bahwasannya peranan manajemen dalam menyongsong kinerja dari suatu perusahaan dapat di implementasikan dari beberapa hal yakni diantaranya perencanaan (*Planning*) yang mencakup pemilihan misi, tujuan strategi, serta tindakan-tindakan untuk mencapainya, pengorganisasian (*organizing dan staffing*) ialah penetapan peran dan tugas yang harus dilaksanakan, siapa yang melaksanakan dan bagaimana peran tugas itu di tata dalam suatu struktur., pemimpin (*leading dan actuating*) ialah proses mempengaruhi orang lain, memberikan kepada mereka motivasi dan arahan melalui komunikasi yang efektif, serta mencari penyelesaian konflik sehingga tujuan yang telah tercapai tersebut dapat tercapai dan pengendalian (*controlling*) ialah proses memantau, mengukur, dan memperbaiki kegiatan-kegiatan orang yang dipimpin agar apa yang telah direncanakan itu benar-benar terlaksana.

Kinerja perusahaan yang di cerminkan dari manajemen 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 informasi akuntansi manajemen perusahaan tersebut yang gagal dalam penentuan sarana yang tepat, dan kurangnya sistem sistem penghargaan (Sigilipu, 2013). Kinerja perusahaan tercapai apabila organisasi secara keseluruhan, atau para manajer unit bisnis secara bersama-sama mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga organisasi mampu mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (Basuki, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja Rumah Sakit adalah informasi akuntansi manajemen. Menurut Hansen dan Mowen (2015:4) informasi akuntansi manajemen dapat diartikan sebagai: "informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk mencapai tujuan manajemen. Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem yang berperan dalam membantu memprediksi kemungkinan konsekuensi dari sejumlah tindakan alternatif yang diambil pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan.. Karakteristik informasi yang berguna untuk membantu manajer dalam pengambilan suatu keputusan yang dikategorikan dalam empat sifat yaitu *broad scop* (lingkup), *timeliness* (tepat waktu), *aggregation* (anggregasi), *integration* (integrasi). Karakteristik informasi yang tersedia dalam organisasi tersebut akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi untuk pengambilan keputusan (Luther et al., n.d.). Informasi yang diterima oleh manajer perlu dipilih sesuai dengan karakteristik yang memenuhi kontribusi dalam pencapaian kinerja Rumah Sakit (Rumapea dkk, 2018).

Sistem penghargaan dapat berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2007:17), faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan antara lain sebagai berikut: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan organisasi, organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan. oleh karena itu, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas dan memberikan pengaruh bagi karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja di perusahaan akan semakin termotivasi apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun nonfisik yang layak atas hasil kinerjanya. Sistem penghargaan dapat diberikan perusahaan berdasarkan bobot pekerjaan, jam kerja terutama jam kerja normal maupun jam kerja lembur serta prestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Untuk itu, semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi dan produktivitas kerja karyawan.

Sistem penghargaan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja Rumah Sakit. Menurut (Kumentas, 2013) hasil atau manfaat yang diharapkan dengan adanya sistem penghargaan adalah menarik, memotivasi, mengembangkan, memuaskan, dan mempertahankan pekerjaan agar tidak meninggalkan organisasi.

Sistem Penghargaan dalam perusahaan yang bergerak di bidang jasa sangat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara optimal. Sistem penghargaan juga merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan dan manajer agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Sengkey, 2013).

Fenomena pada penelitian ini untuk mengeksplorasi kembali penelitian sebelumnya. Maka dari itu, penelitian ini mencoba mengukur kinerja Rumah Sakit yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur, berdasarkan survey dan observasi yang telah dilakukan terhadap Rumah Sakit Umum Arga Makmur dan wawancara terhadap staf HRD (Pada hari senin 15 November 2021) di dapatkan informasi bahwa Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur telah menerapkan informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan (*reward*), seperti sudah adanya anggaran, laporan biaya, pengawasan kinerja yang langsung kepada karyawannya dan *reward* untuk individu. Namun penerapannya masih belum efektif dimana kurang meratanya penerapan informasi akuntansi manajemen pada setiap kepala bagian serta sistem penghargaan yang belum teratur. Seperti, *reward* atau penghargaan yang diberikan belum sesuai dengan kinerja nya.

LANDASAN TEORI

Kinerja Rumah Sakit

Kata kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (Mangkunegara, 2009:2). Moeheriono (2012:95) berpendapat bahwa, kinerja merupakan berkenaan dengan tingkat keberhasilan implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dijabarkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Menurut Bastian (2011:328) kinerja dalam suatu organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Informasi Akuntansi Manajemen

Mulyadi (2001:3) menyatakan bahwa akuntansi manajemen adalah informasi keuangan yang merupakan keluaran yang dihasilkan oleh tipe akuntansi manajemen, yang dimanfaatkan terutama oleh pemakai intern organisasi. Akuntansi manajemen diperlukan dalam menyediakan informasi yang diperlukan oleh manajemen dalam melakukan proses manajemen.

Menurut (Sigilipu, 2013) "Akuntansi manajemen adalah penerapan teknik teknik dan konsep yang tepat dalam pengolahan data ekonomi historikal dan dapat diproyeksikan dari suatu satuan usaha untuk membantu manajemen dalam penyusunan rencana untuk tujuan-tujuan ekonomi yang rasional dan dalam membuat keputusan-keputusan rasional.

Sistem Penghargaan

Menurut Jusuf (2013) dalam (Rumapea dkk, 2018) sistem penghargaan (kompensasi) merupakan pemberian kepada karyawan dengan bayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Sistem penghargaan (kompensasi) yang efektif seharusnya dapat menarik para karyawan atau pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik, menjaga agar mereka puas dengan pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk puas.

Hipotesis

H1: Informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja Rumah Sakit.

H2: Sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja Rumah Sakit.

H3: Informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Rumah Sakit.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik melalui program SPSS, beberapa uji yang akan diterapkan adalah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas sampel (Nasution, 2017). Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan kata-kata yang menerangkan mengenai hasil dari kuesioner yang telah disebar maupun hasil dari semua uji yang dilakukan terhadap hasil kuesioner. Uji yang dilakukan berupa tabel-tabel dan angka sehingga agar lebih mudah dipahami oleh pembaca maka dilakukan analisis deskriptif yang mendeskripsikan hasil uji tersebut.

Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS

Analisis inferensial menurut (Sugiono, 2012), yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Dalam uji inferensial ini mencakup uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian dalam analisis inferensial ini peneliti menggunakan SPSS 25 *for windows*.

Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Penggunaan metode pengumpulan data dengan kuisioner, maka kesungguhan responden mengisi kuisioner merupakan hal yang penting. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan. Adapun hasil Uji Validitas dan Reliabilitas untuk instrumen penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali 2013:52) mendeskripsikan bahwa uji validitas di gunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Data dapat di katakana valid jika nilai sig hitung < sig table atau jika r hitung besar dari r table.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrumen dilihat dari Cronbach Alpha. Suatu instrumen (kuesioner) dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha >0,60 (Sugiyono, 2013:128).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut. Model regresi yang memenuhi persyaratan asumsi klasik bisa digunakan untuk melakukan prediksi. Asumsi-asumsi klasik tersebut adalah :

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau ketiganya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data peneliti keempat variable terdistribusi secara normal Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 25 *for windows*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependent (Wijaya 2013). Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang kebenarannya masih lemah. Agar pernyataannya tidak diragukan maka secara statistik kita bisa melakukan pengumpulan data dan melakukan pengujian. Dengan melakukan pengujian statistik terhadap hipotesis kita dapat memutuskan apakah hipotesis dapat diterima (data tidak memberikan bukti untuk menolak) atau ditolak (data memberikan bukti untuk menolak hipotesis).

Uji - t (Uji Parsial)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$. Uji - t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai variabel terikat.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel dependen (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi dari seluruh variabel bebas yaitu terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara 0 sampai 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R² mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan sempurna atau terdapat suatu kecocokan yang sempurna (variabel independen yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

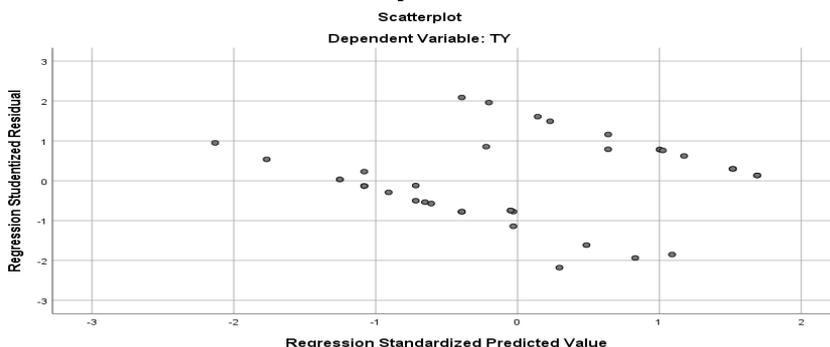
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,78158598
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,070
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada uji normalitas yang terdapat pada tabel 4.11 di atas di peroleh nilai signifikansi untuk uji satu sampel kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.20. nilai tersebut jauh lebih besar dari 0,05 atau 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian data yang terdapat pada penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian statistik selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,515	3,355		-,451	,654
	TX1	,073	,064	,187	1,141	,261
	TX2	,016	,076	,034	,207	,837

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa scatterplot membentuk titik –titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas.hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah Heteroskedastisitas. Dan dari Tabel 4.12 dapat di simpulkan juga bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,274	5,582		,587	,561
	TX1	,451	,107	,512	4,221	,000
	TX2	,394	,126	,379	3,128	,003

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 25 for windows didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 3,274 + 0,451X_1 + 0,394X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,274 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan), maka nilai Y (Kinerja Rumah Sakit) adalah sebesar 3,274
2. Koefisien variabel informasi akuntansi manajemen (X1) sebesar 0,451 berarti setiap kenaikan variabel informasi akuntansi manajemen sebesar 1 satuan, maka kinerja Rumah Sakit akan naik sebesar 0,451 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien variabel sistem penghargaan (X2) sebesar 0,394 berarti setiap kenaikan variabel sistem penghargaan sebesar 1 satuan, maka kinerja Rumah Sakit akan naik sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis dengan uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,274	5,582		,587	,561
	TX1	,451	,107	,512	4,221	,000
	TX2	,394	,126	,379	3,128	,003

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hipotesis pertama yang dirumuskan adalah informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4. menunjukkan bahwa informasi akuntansi manajemen memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,451 dengan nilai t-statistiknya 4,221. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1 **diterima**, hal ini membuktikan bahwa informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit.

Hipotesis kedua yang dirumuskan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14, menunjukkan variabel sistem penghargaan memiliki nilai signifikansi 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,394 dengan nilai t-statistiknya 3,128. Maka dapat disimpulkan hipotesis 2 **diterima**, hal ini membuktikan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit .

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil pengujian Hipotesis Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,648	2	134,324	16,470	,000 ^b
	Residual	301,752	37	8,155		
	Total	570,400	39			

a. Dependent Variable: TY
b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai statistik F dalam model adalah sebesar 16,470 dengan nilai signifikansi 0,000. nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,442	2,856
a. Predictors: (Constant), TX2, TX1				
b. Dependent Variable: TY				

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* model regresi sebesar 0,442 yang menunjukkan bahwa 44,2% variabel kinerja Rumah Sakit dapat dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan ini.

Pembahasan**Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Rumah Sakit**

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel informasi akuntansi manajemen (X1) terhadap kinerja Rumah Sakit (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14, menunjukkan variabel informasi akuntansi manajemen memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,451 dengan nilai t-statistiknya 4,221. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima, hal ini membuktikan bahwa informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit.

Menurut Hansen dan Mowen (2015:4) informasi akuntansi manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut: "informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan manajemen. Oleh karena itu, dengan adanya informasi akuntansi manajemen yang baik diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat dan relevan terhadap manajer dan karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik informasi akuntansi manajemen di dalam suatu perusahaan tersebut maka akan mempengaruhi pengambilan keputusan dan dapat meningkatkan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meyla, 2021) yang menunjukkan bahwa informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah sakit. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Kamal .et al., 2020) dan (Putri & Endiana, 2020) yang menunjukkan bahwa informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit.

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Rumah Sakit

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Sistem penghargaan (X2) terhadap kinerja Rumah Sakit (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14, menunjukkan variabel sistem penghargaan memiliki nilai signifikansi 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,398 dengan nilai t-statistiknya 3,128. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima, hal ini membuktikan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit.

Penghargaan merupakan salah satu strategi sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antar staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diartikan bahwa bahwa apabila sistem penghargaannya semakin baik, maka kinerja Rumah Sakit akan meningkat. Dengan adanya sistem penghargaan yang baik diharapkan mampu memberikan motivasi untuk seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur. Oleh karena itu dengan karyawan adanya sistem penghargaan dari perusahaan terhadap tenaga kerja akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliusman, 2020), yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat kinerja Rumah Sakit. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Mintje, 2013) dan (Ridwan & Sandi, 2019) yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit.

Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Rumah Sakit

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel informasi akuntansi manajemen (X1) dan Sistem penghargaan (X2) terhadap kinerja Rumah Sakit (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan yang baik dan pantas bagi seluruh karyawan diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat dan relevan bagi pihak yang membutuhkan serta dorongan semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rumapea, 2018) yang menyatakan bahwa variabel informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Noor & Fatoni, 2018) yang menyatakan bahwa variabel informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian yang telah dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit. Artinya, semakin tinggi informasi akuntansi manajemen maka akan meningkatkan kinerja Rumah Sakit.
2. Hasil pengujian yang telah dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit. Artinya, semakin tinggi penerapan penghargaan (*reward*) maka akan meningkatkan kinerja Rumah Sakit.
3. Hasil pengujian yang telah dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti informasi akuntansi manajemen dan sistem penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Rumah Sakit.

Saran

1. Variabel yang di uji baru sebagian kecil dari sekian banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sebaiknya peneliti selanjutnya meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Rumah Sakit atau menambah variabel moderasi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arga Makmur. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan pada Rumah Sakit lainnya yang lebih kompleks dengan lingkup wilayah yang lebih luas.
3. Untuk masa yang akan datang dalam mengisi kuisioner sebaiknya responden di damping langsung oleh peneliti agar informasi yang didapatkan responden lebih tepat.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan metode wawancara atau interview langsung kepada responden agar mencerminkan jawaban atas kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriantoni, A., & Erwati, M. (2019). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Ritel Modern Di Kota Jambi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1), 83–96. <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i1.5345>
- Ahmad, K. 2013. .Akuntansi manajemen. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Bastian, Indra . 2011. Sistem Akuntansi Sektor Publik, penerbit salemba empat Jakarta.
- Daft. 2010. Era Baru Manajemen. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen, D. R., Mowen, M. M., & Guan, L. 2015. Cost Management (Accounting & Control) (Sixth ed.). Canada: Cengage Learning.
- Haslindah, Kamase, J., & Hajering. (2020). Pengaruh Manajemen. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(September), 92–123.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Ismunawan, "Penerapan Penilaian Kinerja dan Sistem Pengukuran", Jurnal GRADUASI Vol. 24 Edisi 2010.
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 634–644. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1870>
- Kamal, N. A. A., Mahfudnurnajamuddin, M., & Junaid, A. (2020). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial UMKM. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 1(1), 115–129. <https://doi.org/10.52103/jaf.v1i1.136>
- Kumentas, C. (2013). Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pos Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 796–805. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1888>
- Luther, C. C., Ekonomi, F., & Akuntansi, J. (n.d.). Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Kentucky Fried Chicken Di Manado) The Influence Of Information Management Accounting Effect On The Company Performance (Study In Kentucky Fried Chicken Manado). 4(1).
- Mappiasse, A. L. (2018). Bongaya Journal for Research in Accounting. *Bongaya Journal for Research in Accounting*, 1(1), 1–7.
- Marlina, E., & Zega, B. L. (2019). Analisis Determinasi Kinerja Manajerial: Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Propinsi Riau. *Muhammadiyah Riau Accounting and ...*, 1(1), 1–9. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/MRABJ/article/view/1542>
- Melanthon R, Jaminta S, R. E. S. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaa Terhadap Kinerja Organisasi Pada Rumah Sakit Estomihi medan. *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 2(1), 63–73.
- Mangkunegara, A. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja
- Meyla, R. D. A. M. D. N. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial The Influence Of Management Accounting Systems And (Empirical Study On Bank Nagari Region Padang). *Pareso Jurnal*, 3(1), 11–22.
- Mintje, N. (2013). Pengaruh Tqm, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 52–62. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1939>
- Mulyadi & Setiawan . J. 2001. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.

- Nawawi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Noor, R., & Fatoni, R. (2018). Pengaruh Implementasi Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Biro Perjalanan Wisata Di Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 15(2), 9. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v15i2.21309>
- Prawironegoro, Darsono. & Ari Purwanti. (2013). Akuntansi Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media. Akuntansi Manajemen edisi 4 2016. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179–189. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1433.179-189>
- Rachmawati, R. (2016). Sistem Informasi Dilihat Dari Aspek Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 985–992. <https://doi.org/10.17509/jrak.v4i2.4032>
- Ridwan, M., & Sandi, H. E. (2019). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(1), 13–28. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i1.6931>
- Rudianto. 2013. Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis. Jakarta: Erlangga.
- Sengkey, G. (2013). Pengaruh Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Bank Sulut Cabang Amurang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1509–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2953>
- Sigilipu, S. (2013). ISSN 2303-1174 Steffi Sigilipu, Penerapan Informasi Akuntansi *Emba*, 1(3), 239–247.
- Sugiyono. 2010, Metode Penelitian Pendidikan, Cetakan Kesebelas, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supratiningrum, S., & Lukas, A. D. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner*, 5(1), 174–185. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i1.368>
- Wiadnyana, K. A. A., Sulindawati, N. L. G. E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Jasa, Persaingan Bisnis, Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Santhi Graha. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 7–13.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widarsono, Agus. (2007). Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada perusahaan go-publik di Jawa Barat). *Jurnal Akuntansi FE Unsil*
- Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Managerial. *E-Jurnal Akuntansi*, 21(1), 830–856.
- Worotikan, M. N., Morasa, J., & Pinatik, S. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Manajemen Kualitas Proses Pada Pt.Telkomsel Distribution Center Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 15(2), 185. <https://doi.org/10.32400/gc.15.2.28120.2020>
- Yuliusman, W. E. P. (2020). (2020). Model Hubungan Antara Tqm, Sistem Reward, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 9(03), 193–205.