
PENGARUH STRUKTUR SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, PROSES SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI PADA RSUD SULAWESI UTARA)

Anggreini Brenda Tendean¹, David P. E. Saerang², Treesje Runtu³

^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Bahu, Manado, 95115, Indonesia

E-mail : brenda.tendean96@gmail.com

ABSTRACT

Increasing managerial performance is important for an organization so that the goals of an organization can be achieved. Performance is the work of someone in the organization in carrying out the duties and responsibilities that apply in an organization. Several factors that influence managerial performance include the management control system structure, the management control system process and the reward system. This study aims to determine the effect of the structure of the management control system, the process of management control systems and the reward system on managerial performance in the general hospitals of North Sulawesi. The sample used was 40 respondents. The results of the first hypothesis testing obtained t-count value of $14.066 > 2.028$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus the hypothesis of the structure of the management control system has a significant positive effect on managerial performance received in accordance with the results of the partial hypothesis test (t test). This shows that North Sulawesi Hospital has implemented a management control system structure that can improve hospital managerial performance. The second hypothesis is obtained by the t-count value of $2.185 > 2.028$ and the significance value of $0.035 < 0.05$. Thus the hypothesis of the management control system process has a significant positive effect on managerial performance received in accordance with the results of the partial hypothesis test (t test). This shows that the better the implementation of the management control system process, the managerial performance will increase. The third hypothesis is obtained that the t-count value is $2.021 < 2.028$ and the significance value is $0.051 > 0.05$. Thus the reward system hypothesis influences managerial performance is rejected in accordance with the results of the partial hypothesis test (t test). This shows that the reward system applied by the hospital does not affect managerial performance. And the fourth hypothesis is obtained F-count value of $84.200 > 2.86$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus the hypothesis of the structure of the management control system, the management control system process and the reward system are accepted in accordance with the results of simultaneous hypothesis testing (F test).

Keywords: Structure of Management Control Systems, Process of Management Control Systems, Reward Systems, Managerial Performance.

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bersama-sama bekerja dalam mencapai tujuan. Diperlukan kehadiran orang yang profesional agar menuntun mereka pada tujuan organisasinya. Pekerjaan dari seorang manajer profesional menurut Hasibuan (2013:21) dapat ditinjau dari empat fungsi yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*). Kinerja manajerial merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja sama dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Diperlukan suatu sistem pengendalian manajemen dan sistem penghargaan yang

merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial sehingga dapat mendorong terjadinya kesesuaian anantara tujuan pribadi dengan tujuan suatu unit usaha.

Salah satu fasilitas jasa kesehatan lanjutan kepada masyarakat ialah Rumah Sakit Umum Daerah. Namun hingga saat ini, sering terdengar keluhan dari masyarakat tentang pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah, keluhannya sering ditujukan pada kualitas jasa pelayanan rumah sakit umum yang masih kurang sehingga ada pandangan bahwa pelayanannya tidak baik. Salah satu penyebab kurangnya kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah adalah masalah kemampuan sumber daya manusia (SDM). Guna mengatasinya permasalahan tersebut diperlukan struktur sistem pengendalian manajemen (SPM), proses sistem pengendalian manajemen (SPM) dan sistem penghargaan yang dapat memaksimalkan hasil kerja seorang pimpinan (manager).

2. LANDASAN TEORI

Teori Penetapan Tujuan. Menurut Locke dalam Arfan (2010) karyawan yang paham akan tujuan dari suatu perusahaan akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori Kontijensi. Menurut Fisher dalam Ratri (2010) mengemukakan tentang pendekatan kontijensi berarti penggunaan desain dan perencanaan sistem pengendalian manajemen tergantung pada kondisi lingkungan juga karakteristik organisasi.

Akuntansi. Menurut Pura (2013:4) pengertian akuntansi yaitu suatu pengetahuan yang mempelajari tentang cara merekayasa dalam bidang jasa, berupa data keuangan dan bagaimana menyampaikan informasi kepada pihak yang membutuhkan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.

Akuntansi Manajemen. Akuntansi manajemen menurut Sujarweni (2016) ialah suatu cabang ilmu dalam bidang akuntansi yang akan dipergunakan dalam pengambilan keputusan oleh pihak manajemen tentang bagaimana menghasilkan data keuangan.

Sistem Pengendalian Manajemen

1. Struktur Sistem Pengendalian Manajemen. Struktur pengendalian manajemen merupakan elemen-elemen yang membentuk sistem pengendalian manajemen yang terdiri atas pusat-pusat pertanggungjawaban. Struktur sistem pengendalian manajemen terdiri dari struktur organisasi, pendelegasian wewenang, pusat pertanggungjawaban, pengukuran kinerja, dan sistem informasi dan komunikasi (Sujarweni, 2016).

2. Proses Sistem Pengendalian Manajemen. Proses pengendalian manajemen adalah cara bekerjanya sistem pengendalian manajemen yang terdiri atas perencanaan strategis, penyusunan anggaran, pelaksanaan dan evaluasi (Sujarweni, 2016).

Sistem Penghargaan. Sistem penghargaan menurut Hamali (2018:78) dapat membantu dalam memberikan penguatan terhadap nilai kunci pada suatu organisasi serta dapat memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi suatu perusahaan.

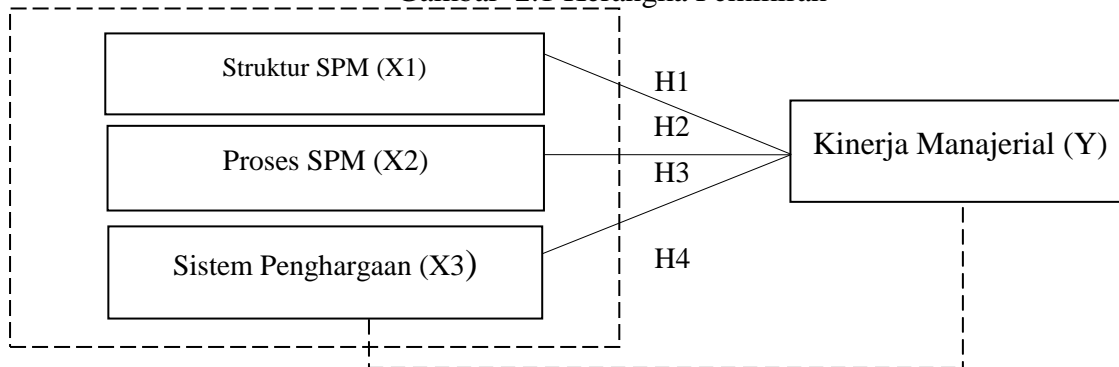
Kinerja Manajerial. Kinerja menurut Wirawan (2012:5) merupakan singkatan dari konetika enregi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diIndonesiakan sebagai *performa* atau dikenal dalam istilah kinerja. Sedangkan pengertian dari kinerja manajerial ialah penentuan seberapa efektif dan efisien seorang manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Penelitian Terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Sulawesi Utara, penelitian yang dilakukan oleh Romadhani (2016), terkait Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial, menunjukkan bahwa struktur SPM mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan untuk proses SPM mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sianipar (2013), terkait Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Manajerial, menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja mempunyai pengaruh signifikan

positif terhadap kinerja manajerial dan untuk sistem *reward* mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Pada penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2015), terkait Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Dan Penerapan *TQM* Terhadap Kinerja Manajerial, menunjukkan bahwa secara parsial sistem pengukuran kinerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan untuk sistem penghargaan dan *TQM* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yudhistira (2015), terkait Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, sistem Pengukuran Kinerja dan sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajer Unit, menunjukkan bahwa SPM, Sistem pengukuran kinerja, dan Sistem penghargaan, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajer unit. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2016), terkait Pengaruh *TQM*, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial, menunjukkan bahwa *TQM*, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan untuk sistem pengukuran kinerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- Pengaruh secara individu (parsial)
- - - - - Pengaruh secara bersama-sama (simultan)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran, maka dirumuskan hipotesis:

- H₁ : Struktur sistem pengendalian manajemen mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja manajerial
- H₂ : Proses sistem pengendalian manajemen mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja manajerial
- H₃ : Sistem penghargaan mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja manajerial
- H₄ : Struktur sistem pengendalian manajemen, proses sistem pengendalian manajemen dan sistem penghargaan mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja manajerial.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian. Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan jenis data yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu menitikberatkan pada pengujian suatu teori dengan pengukuran variabel yang akan diteliti dengan angka lalu membuat analisis data melalui prosedur statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian. Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sulawesi Utara yaitu RSUD Maria Walanda Maramis, RSUD Dr. Sam Ratulangi, RSUD Noongan dan RSUD Amurang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan selesai.

Prosedur Penelitian

- 1) Mengidentifikasi, merumuskan dan menentukan permasalahan beserta fenomena yang akan diteliti;
- 2) Membuat hipotesis berdasarkan permasalahan yang akan diteliti;
- 3) Melakukan studi literatur mengenai teori-teori dan fakta pendukung sehubungan dengan permasalahan yang akan diteliti;
- 4) Mengidentifikasi dan menentukan variabel yang akan diukur;
- 5) Menyusun desain penelitian;
- 6) Mengidentifikasi dan menyusun alat observasi dan pengukuran;
- 7) Pengambilan data melalui pembagian kuisioner pada manajer-manajer unit/kepala bagian rumah sakit;
- 8) Melakukan pengelolaan dan analisis data;
- 9) Melakukan analisis statistic dengan bantuan program *statistic product service solution* versi 22 untuk windows;
- 10) Membuat laporan hasil penelitian.

Populasi dan Sampel. Populasi dari penelitian ini adalah manajer/kepala bagian Rumah Sakit Umum Daerah Sulawesi Utara. Sampel dari penelitian ini adalah manajer/kepala bagian Rumah Sakit Umum Daerah Sulawesi Utara yaitu manajer/kepala bagian RSUD Maria Walanda Maramis, RSUD Dr. Sam Ratulangi, RSUD Noongan dan RSUD Amurang. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*.

Jenis dan Sumber Data

1. **Jenis Data.** Penelitian ini menganalisis data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka diperoleh dari hasil jawaban kuisioner yang telah dibagikan pada manajer-manajer unit/kepala-kepala bagian di Rumah Sakit Umum Daerah Sulawesi Utara.
2. **Sumber Data.** Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti dengan menggunakan kuisioner.

Metode Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan instrumen kuisioner yang disebarakan kepada seluruh manajer/kepala bagian di Rumah Sakit Umum Daerah Sulawesi Utara.

Metode Analisis Data

1. **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.** Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Alat ukur yang digunakan dinyatakan valid jika korelasi hasil menunjukkan signifikan. Uji reliabilitas dilakukan untuk menjawab apakah hasil yang diberikan oleh responden dapat dipercaya dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, yaitu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan sebesar 0,6 atau lebih.
- 2 **Uji Asumsi Klasik**
 - a. **Uji Normalitas.** Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.
 - b. **Uji Multikolinearitas.** Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas di dalam sebuah model regresi.
 - c. **Uji Heteroskedastisitas.** Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model suatu regresi.

3. **Uji Regresi Linear Berganda.** Regresi linier berganda Menurut Sugiyono (2016:20) dipakai sebagai alat untuk meramalkan bagaimana keadaan naik atau turunnya variabel dependen terhadap variabel independen.
4. **Koefisien Determinasi (R^2).** Menurut Imam Ghozali (2016:98) Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.
5. **Uji Hipotesis**
 - a. **Uji t (Uji Parsial).** Uji t menunjukkan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat.
 - b. **Uji F (Uji Simultan).** Menurut Ghozali (2016:96) Uji F mempunyai tujuan untuk mencari tahu apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Definisi Operasional Variabel

1. **Variabel Dependen (Y).** Dalam penelitian ini akan menggunakan variabel dependen kinerja manajerial. Kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengukur penilaian kinerja manajerial meliputi delapan indikator kegiatan yaitu sebagai berikut:
 - 1) Kinerja Perencanaan / *planning* (pertanyaan 1)
 - 2) Kinerja Investigasi / *investigating* (pertanyaan 2)
 - 3) Kinerja Pengkoordinasian / *coordinating* (Pertanyaan 3)
 - 4) Kinerja Evaluasi / *evaluation* (pertanyaan 3)
 - 5) Kinerja Pengawasan / *monitoring* (pertanyaan 4)
 - 6) Kinerja Pengaturan Staf / *staffing* (pertanyaan 5)
 - 7) Kinerja Negosiasi / *negotiating* (pertanyaan 6)
 - 8) Kinerja Perwakilan / *representating* (pertanyaan 6)
2. **Variabel Independen (X)**
 - a. **Struktur Sistem Pengendalian Manajemen (X1)**

Struktur SPM merupakan komponen yang berkaitan satu dengan yang lainnya secara bersama-sama digunakan untuk mewujudkan suatu sistem. Struktur sistem pengendalian manajemen meliputi 5 indikator yaitu:

 - 1) Struktur organisasi (Pertanyaan 2, 3)
 - 2) Pendelegasian wewenang (Pertanyaan 6)
 - 3) Pusat pertanggungjawaban (Pertanyaan 1)
 - 4) Pengukuran kinerja (Pertanyaan 5)
 - 5) Sistem informasi dan komunikasi (Pertanyaan 4)
 - b. **Proses Sistem Pengendalian Manajemen (X2)**

Proses SPM merupakan seperangkat tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi bekerja untuk mencapai tujuannya melibatkan banyak komunikasi. Proses sistem pengendalian manajemen meliputi 4 indikator yaitu:

 - 1) Perencanaan strategis (Pertanyaan 2, 3)
 - 2) Penyusunan anggaran (Pertanyaan 1)
 - 3) Pelaksanaan (Pertanyaan 4, 5)
 - 4) Evaluasi (Pertanyaan 6)
 - c. **Sistem Penghargaan (X3)**

Pengertian sistem penghargaan yaitu suatu program yang dilaksanakan oleh manajemen dengan memberikan tambahan berupa bonus atau penghargaan bagi para pekerja. Sistem penghargaan terdiri dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

 - 1) Pentingnya penghargaan bagi seorang manajer (Pertanyaan 1)
 - 2) Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup (Pertanyaan 2)
 - 3) Bobot pekerjaan (Pertanyaan 3)

- 4) Jam kerja (Pertanyaan 4)
- 5) Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manajer (Pertanyaan 5)
- 6) Frekuensi penerapan sistem penghargaan dalam suatu perusahaan (Pertanyaan 6)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini merupakan rumah sakit umum daerah yang ada di Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil data penelitian terdapat 11 rumah sakit umum daerah yang ada di Sulawesi Utara sampai pada tahun 2018. Dari 11 rumah sakit tersebut, 4 rumah sakit yang dipilih menjadi objek penelitian yaitu RSUD Maria Walanda Maramis, RSUD Dr. Sam Ratulangi, RSUD Noongan dan RSUD Amurang.

4.2. Hasil Penelitian

Deskripsi Umum Responden. Berikut akan diuraikan gambaran umum tentang responden di dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Presentase Berdasarkan Gender (Jenis Kelamin)

Gender	Total	Presentase
Pria	15	37,5%
Wanita	25	62,5%
Total	40	100%

(Sumber : Data Olahan)

Tabel 4.3 Presentase Berdasarkan Umur

Umur	Total	Presentase
18-24 tahun	0	0
25-31 tahun	1	2,5%
32-38 tahun	7	17,5%
39-45 tahun	9	22,5%
> 45 tahun	23	57,5%
Total	40	100%

(Sumber : Data Olahan)

Tabel 4.4 Presentase Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Total	Presentase
SLTA	2	5%
Diploma	4	10%
Sarjana S1	23	57,5%
Sarjana S2	10	25%
Sarjana S3	1	2,5%
Total	40	100%

(Sumber : Data Olahan)

Tabel 4.5 Presentase Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 5 tahun	0	0
5-10 tahun	5	12,5%
> 10 tahun	35	87,5%
Total	40	100%

(Sumber : Data Olahan)

Uji Validitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Terhadap Pertanyaan Struktur SPM

Pertanyaan	r hitung	r tabel	VALIDITAS
1	0,783	0,312	valid
2	0,783	0,312	valid
3	0,502	0,312	valid
4	0,523	0,312	valid
5	0,641	0,312	valid
6	0,476	0,312	valid

(Sumber: Data Olahan dengan SPSS versi 22)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pertanyaan Proses SPM

Pertanyaan	r hitung	r tabel	VALIDITAS
1	0,553	0,312	valid
2	0,673	0,312	valid
3	0,607	0,312	valid
4	0,587	0,312	valid
5	0,677	0,312	valid
6	0,437	0,312	valid

(Sumber: Data Olahan dengan SPSS versi 22)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pertanyaan Sistem Penghargaan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	VALIDITAS
1	0,630	0,312	Valid
2	0,764	0,312	Valid
3	0,515	0,312	Valid
4	0,521	0,312	Valid
5	0,450	0,312	Valid
6	0,431	0,312	Valid

(Sumber: Data Olahan dengan SPSS versi 22)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Kinerja Manajerial

Pertanyaan	r hitung	r tabel	VALIDITAS
1	0,640	0,312	Valid
2	0,632	0,312	Valid
3	0,584	0,312	Valid
4	0,513	0,312	valid
5	0,630	0,312	valid
6	0,585	0,312	valid

(Sumber: Data Olahan dengan Program SPSS versi 22)

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	rtabel	Reliabilitas
Struktur SPM	0,667	0,6	Reliabel
Proses SPM	0,619	0,6	Reliabel
Sistem Penghargaan	0,549	0,6	Cukup Reliabel
Kinerja Manajerial	0,639	0,6	Reliabel

(Sumber : Data Olahan dengan Program SPSS versi 22)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.69702688
Most Extreme Differences	Absolute	0.070
	Positive	0.070
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed)) dimana $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Struktur SPM	0.900	1.112
	Proses SPM	0.900	1.111
	Sistem Penghargaan	0.999	1.001

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh Struktur Sistem Pengendalian Manajemen nilai *tolerance* 0,900 > 0,1 dan nilai VIF 1,112 < 10, Proses Struktur Sistem Pengendalian Manajemen nilai *tolerance* 0,900 > 0,1 dan nilai VIF 1,111 < 10, dan Sistem Penghargaan nilai *tolerance* 0,999 > 0,1 dan nilai VIF 1,001 < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi karena semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a
Model		Sig.
1	(Constant)	0.580
	Struktur SPM	0.513
	Proses SPM	0.958
	Sistem Penghargaan	0.417

Berdasarkan hasil uji glesjer diperoleh Struktur Sistem Pengendalian Manajemen nilai signifikansi 0,513 > 0,05, Proses Sistem Pengendalian Manajemen nilai signifikansi 0,958 > 0,05, dan Sistem Penghargaan nilai signifikansi 0,417 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa Struktur SPM, Proses SPM dan Sistem Penghargaan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi karena signifikansi (*sig.*) > 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.987	2.392		-0.831	0.412
	Struktur SPM	0.780	0.055	0.873	14.066	0.000
	Proses SPM	0.143	0.065	0.136	2.185	0.035
	Sistem Penghargaan	0.125	0.062	0.119	2.021	0.051

Dari hasil uji regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = -1,987 + (0,780) X1 + 0,143 X2 + 0,125 X3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Manajerial

X1 : Struktur Sistem Pengendalian Manajemen

X2 : Proses Sistem Pengendalian Manajemen

X3 : Sistem Penghargaan

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

e : Standart error

Hasil persamaan regresi ini secara keseluruhan menunjukkan hasil interpretasi sebagai berikut.

1. Nilai konstan sebesar -1,987 artinya jika struktur SPM, proses SPM dan sistem penghargaan yang diteliti konstan, maka kinerja manajerial pada rumah sakit umum daerah Sulawesi Utara sebesar 1,987.
2. Nilai koefisien regresi struktur SPM sebesar 0,780 artinya, peningkatan struktur SPM akan meningkatkan kinerja manajerial pada rumah sakit umum daerah Sulawesi Utara sebesar 0,780. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan satu arah antara struktur SPM dan kinerja manajerial.
3. Nilai koefisien regresi proses SPM sebesar 0,383 artinya, peningkatan proses SPM akan meningkatkan kinerja manajerial pada rumah sakit umum daerah Sulawesi Utara sebesar 0,383. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan satu arah antara proses SPM dan kinerja manajerial.
4. Nilai koefisien regresi sistem penghargaan sebesar 0,125 artinya, peningkatan sistem penghargaan akan meningkatkan kinerja manajerial pada rumah sakit umum daerah Sulawesi Utara sebesar 0,125. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan satu arah antara sistem penghargaan dan kinerja manajerial.

Koefisien Determnasi (R2)

Model Summary

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.875	0.865	0.72549

Dari hasil uji regresi linear berganda, diperoleh koefisien determinasi memiliki nilai *adjusted* yaitu sebesar 0,875. Jadi kemampuan variabel independen yaitu struktur sistem pengendalian manajemen, proses sistem pengendalian manajemen dan sistem penghargaan dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu kinerja manajerial sebesar 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.987	2.392		-0.831	0.412
Struktur SPM	0.780	0.055	0.873	14.066	0.000
Proses SPM	0.143	0.065	0.136	2.185	0.035
Sistem Penghargaan	0.125	0.062	0.119	2.021	0.051

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial, maka diperoleh struktur SPM memiliki nilai t-hitung sebesar $14,066 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, proses SPM memiliki nilai t-hitung sebesar $2,185 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$, dan sistem penghargaan memiliki nilai t-hitung sebesar $2,021 < 2,028$ dan nilai signifikansi $0,051 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa struktur SPM mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial maka hipotesis struktur SPM mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial diterima karena t-hitung $>$ t-tabel dan tingkat signifikansi $<$ $0,05$, proses SPM mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial maka hipotesis proses SPM mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial diterima karena t-hitung $>$ t-tabel dan tingkat signifikansi $<$ $0,05$, dan sistem penghargaan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial maka hipotesis sistem penghargaan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial ditolak karena t-hitung $<$ t-tabel dan tingkat signifikansi $>$ $0,05$.

b. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.952	3	44.317	84.200	0.000 ^b
Residual	18.948	36	0.526		
Total	151.900	39			

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dihasilkan nilai F-hitung sebesar $84,200 > 2,86$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa struktur SPM, proses SPM dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial maka hipotesis struktur SPM, proses SPM dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial diterima karena F-hitung $>$ F-tabel dan tingkat signifikansi $<$ $0,05$.

4.3. Pembahasan

a. Pengaruh Struktur SPM (Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa struktur SPM (sistem pengendalian manajemen) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, struktur SPM (sistem pengendalian manajemen) memiliki nilai t-hitung sebesar $14,066 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis struktur SPM (sistem penegndalian manajemen) mempunyai pengaruh signifikan positif

terhadap kinerja manajerial diterima sesuai dengan hasil uji hipotesis parsial (uji t). Struktur SPM (sistem pengendalian manajemen) mempunyai hubungan searah atau positif terhadap kinerja manajerial, dimana semakin baik penerapan struktur SPM maka kinerja manajerial semakin meningkat.

b. Pengaruh Proses SPM (Sistem Pengendalian Manajemen) terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa proses SPM (sistem pengendalian manajemen) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, proses SPM (sistem pengendalian manajemen) memiliki nilai t-hitung sebesar $2,185 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis proses SPM (sistem pengendalian manajemen) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial diterima sesuai dengan hasil uji hipotesis parsial (uji t). Proses SPM (sistem pengendalian manajemen) mempunyai hubungan searah atau positif terhadap kinerja manajerial, dimana semakin baik penerapan proses SPM (sistem pengendalian manajemen) maka kinerja manajerial akan semakin meningkat.

c. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan diketahui bahwa sistem penghargaan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sistem penghargaan memiliki nilai t-hitung sebesar $2,021 < 2,028$ dan nilai signifikansi $0,051 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis sistem penghargaan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial ditolak sesuai dengan hasil uji hipotesis parsial (uji t). Sistem penghargaan mempunyai hubungan searah atau positif terhadap kinerja manajerial, dimana semakin baik penerapan sistem penghargaan maka kinerja manajerial akan mengalami peningkatan.

d. Pengaruh Struktur SPM (Sistem Pengendalian Manajemen), Proses SPM (Sistem Pengendalian Manajemen) dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa struktur SPM, proses SPM dan sistem penghargaan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial dengan nilai F-hitung sebesar $84,200 > 2,86$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis struktur SPM, proses SPM dan sistem penghargaan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial diterima sesuai dengan hasil uji hipotesis simultan (uji F).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Struktur SPM mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial dengan hasil t-hitung sebesar $14,066 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta mempunyai hubungan positif terhadap kinerja manajerial dengan nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 14,066.
2. Proses SPM mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial dengan hasil t-hitung sebesar $2,185 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$, serta memiliki hubungan positif terhadap kinerja manajerial dengan nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,035.
3. Sistem penghargaan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dengan hasil t-hitung sebesar $2,021 < 2,028$ dan nilai signifikansi $0,051 > 0,05$, serta memiliki hubungan positif terhadap kinerja manajerial dengan nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 2,021.
4. Struktur SPM, proses SPM dan sistem penghargaan dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial dengan F-hitung sebesar $84,200 > 2,86$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta memiliki nilai koefisien determinasi 0,875 (87,5%).

5.2. Saran

1. Untuk manajemen rumah sakit harus menetapkan struktur sistem pengendalian manajemen yang baik dalam menjalankan kegiatan operasional rumah sakit, selain itu juga perlu adanya pembekalan pengetahuan tentang penerapan sistem pengendalian manajemen dalam organisasi bagi para pemegang jabatan khususnya manajer unit. Penerapan sistem penghargaan juga harus dipertahankan dan dijalankan secara konsisten agar kinerja para manajer dapat meningkat dan dapat menuntungkan perusahaan maupun memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.
2. Untuk pihak manajemen RSUD Maria Walanda Maramis, RSUD Dr. Sam Ratulangi, RSUD Noongan dan RSUD Amurang diharapkan agar sistem pengendalian manajemen rumah sakit yang saat ini sudah baik diterapkan oleh pihak manajemen tetap dipertahankan bahkan semakin ditingkatkan kualitasnya agar kinerja manajerial dapat semakin meningkat dan pelayanan kepada masyarakat juga akan semakin baik. Dan untuk penerapan sistem penghargaan agar lebih ditingkatkan karena dengan adanya sistem penghargaan yang secara rutin diterapkan akan meningkatkan kualitas kinerja manajer maupun karyawan rumah sakit lainnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Rizal. 2013. *Accounting Principles "Prinsip-prinsip Akuntansi Berbasis SAK ETAP"*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartono, Bambang. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pura, R. 2013. *Pengantar Akuntansi 1*. Jakarta: Erlangga.
- Romadhani, P. N. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Sukoharjo)*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Setyani, M. 2015. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Dan Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II - Jember)*. Skripsi. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Jember.
- Sianipar, R. D. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang)*. Jurnal. Vol.1 No.1.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2016. *Manajemen Akuntansi Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Swari, N. P. 2017. *Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management (TQM), Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial*. E-Jurnal Akuntansi Vol.21.1.

- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudhistira, H. F. 2015. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, sistem Pengukuran Kinerja dan sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajer Unit (studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukoharjo)*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.