

CONFIRMATION OF MENTAL MODEL PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEM IN MEDIATE COMPREHENSIVE OF MANAGERIAL PERFORMANCE

KONFIRMASI MODEL MENTAL DALAM MEMEDIASI SISTEM PENGUKURAN KINERJA KOMPREHENSIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

Arief Bowo Prayoga

Yenny Dwi Handayani

email: yennydwih@yahoo.co.id

Universitas Mercu Buana Jakarta

Jalan: Raya Meruya Selatan Kembangan, Kebun Jeruk, Jakarta Barat 11650

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of comprehensive performance measurement systems on managerial performance to be mediated by a factor of learning at the level of managers (mental model confirmation). By taking samples Hospitals in the city of Serang and Cilegon. The unit of analysis is the middle and lower level management at hospitals in Serang and Cilegon. Based on the results of data processing with Smart PLS software v.2.0 obtained evidence that there is a statistically significant positive effect between the Comprehensive Performance Measurement System (CPMS) with Mental Models Confirmation (MMC). Similarly, the Mental Model Confirmation (MMC) with Managerial Performance (MP) and the Performance Measurement System (CPMS) with managerial performance (MP). The results of this study prove that constructs Confirmation Mental Models is mediate the relationship between the Comprehensive Performance Measurement System on Managerial performance.

Keywords: Comprehensive Performance Measurement System, Confirmation Mental Model, Managerial Performance, PLS

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sistem pengukuran kinerja komprehensif terhadap kinerja manajerial dengan dimediasi oleh faktor pembelajaran pada tingkat manajer (konfirmasi model mental) Dengan mengambil sampel Rumah sakit di kota Serang dan Cilegon. Unit analisis adalah level middle dan lower management pada Rumah Sakit di Kota Serang dan Cilegon. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan software Smart PLS v.2.0 di peroleh bukti bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara Comprehensive PMS (CPMS) dengan Mental Model Confirmation (MMC). Begitu pula dengan Mental Model Confirmation (MMC) terhadap Managerial Performance (MP) dan Comprehensive PMS (CPMS) dengan Managerial performance (MP). Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa konstruk Konfirmasi Model Mental memediasi hubungan antara Sistem Pengukuran Kinerja yang Komprehensif terhadap Kinerja Manajerial.

Kata Kunci: Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif, Konfirmasi Model Mental, Kinerja Manajerial, PLS

PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja dikatakan penting mengingat melalui pengukuran kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil pengukuran kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai

Namun, sering terjadi pengukuran dilakukan secara tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan pengukuran kinerja diantaranya adalah ketidakjelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrumen pengukuran kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka dibutuhkan sistem pengukuran kinerja yang dapat memberikan informasi relevan yang bisa digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan strategis bagi para manajer.

Perusahaan diharuskan melakukan pengukuran kinerjanya tidak hanya melalui pengukuran keuangan saja tetapi juga melalui pengukuran non keuangan, yang dapat digunakan dalam mengendalikan operasional perusahaan, melalui kegiatan pengawasan kinerja perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kebutuhan perusahaan dalam mengukur kinerja secara komprehensif sangat erat hubungannya dengan strategi bisnis perusahaan. Dengan kata lain kebutuhan yang komprehensif itu memiliki tujuan untuk mendukung strategi perusahaan secara keseluruhan (Shintya, 2010).

Teori psikologis menunjukkan bahwa mekanisme kognitif dan motivasi cenderung untuk menjelaskan hubungan antara pengukuran kinerja komprehensif dan kinerja manajerial (Collins, 1982; Ilgen, Fisher, & Taylor, 1979;

Lockett & Eggleton, 1991 *dalam* Hall, 2008). Jackson dan Schuler (1985); Tubre dan Collins (2000) menemukan bukti bahwa pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan, dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan. Selain itu, sistem pengukuran kinerja dapat mengkomunikasikan prioritas organisasional dan informasi kinerja untuk setiap individu yang bisa membantu meningkatkan pemahaman manajer akan peran kerja mereka (Simon, 1990).

Pada penelitian sebelumnya telah meneliti bagaimana mekanisme motivasi dan kognitif membantu menjelaskan hubungan antara sistem pengukuran kinerja dan kinerja manajerial (Burney dan Widener, 2007; Burney *et al.*, 2009). Selain itu, Romme dan Dillen (1997); Vandenbosh dan Higgins (1995) mengatakan bahwa sebagai tindakan dan pikiran individu dalam perusahaan yang merupakan kondisi yang diperlukan untuk pembelajaran organisasi, fokus pada pembelajaran di tingkat individu juga membantu untuk memahami proses yang terlibat dalam sistem pengendalian manajemen yang menghasilkan pembelajaran organisasi yang lebih luas.

Kemampuan pembelajaran organisasi, melalui pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik, akan memfasilitasi perubahan perilaku yang akan membawa pada perbaikan kinerja (Fiol *and* Lyles, 1985; Senge, 1990; Garvin, 1993; Lei *et al.*, 1999). Menurut Chenhall (2005), Henri (2006) dan Huber (1991) pada tingkat organisasi, pembelajaran melibatkan kreasi dari pengetahuan melalui pengembangan sistem yang diperoleh, kemudian menafsirkan, menyalurkan dan menyimpan informasi. Secara khusus, seperti yang dikatakan oleh Vandenbosh (1995) dan Higgins (1996) proses pembelajaran bagi manajer adalah penting karena mereka cenderung memiliki dampak besar pada pembelajaran organisasi melalui interpretasi informasi kepada

orang lain, pengaturan agenda, dan pembentukan sistem untuk memecahkan masalah.

Salah satu jenis pembelajaran pada tingkat manajerial yaitu **konfirmasi model mental**, manajer menerima informasi baru yang sesuai dengan model mental dari operasi bisnis yang ada dan membantu mereka untuk mengkonfirmasi apa yang sudah dianggap benar (Flavell, 1963; Piaget, 1954; Vandenbosh dan Higgins, 1996). Dalam situasi ini, informasi baru dan pengalaman yang ditambahkan dan dimasukkan dalam model mental manajer yang ada dari bisnis operasi (Friedlander, 1983; Norman, 1982; Vandenbosh dan Higgins, 1995).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Argyris (1977, 1990), Gray (1990), Hedberg dan Jonsson (1978), Kloot (1997) serta Staw dan Boettger (1990) memberikan gambaran dengan argumennya yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen dapat menghambat proses pembelajaran. Sedangkan argument lain yang digambarkan oleh Chenhall (2005), Henri (2006), Kaplan dan Norton (1996b) serta Neely dan Al-Najjar (2006) menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen dapat mempromosikan kreativitas dan inovasi dan dengan demikian dapat memfasilitasi pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini bersifat penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiono, 1999). Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis (*hypothesis testing*) dengan melakukan pengujian hubungan terhadap semua variabel yang diteliti (*casual research*). Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan secara *cross sectional* yaitu melibatkan suatu waktu tertentu dengan banyak sampel yang hanya dapat digunakan sekali dalam suatu periode pengamatan untuk menguji hubungan

variabel Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif terhadap Kinerja Manajerial dengan di mediasi oleh Konfirmasi Model Mental.

Populasi dan Sampel Penelitian

Objek penelitian adalah Rumah sakit di Propinsi Banten. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah manajemen pada Rumah Sakit di Propinsi Banten. Adapun alasan pemilihan Rumah sakit di Propinsi banten dijadikan objek penelitian dikarenakan manajemen rumah sakit sering kali dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti (misalkan: teknologi dan lingkungan) sehingga diharapkan peran manajer untuk dapat menilai perusahaan dan lingkungan serta segera merespon berbagai situasi yang tidak pasti dan memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik.

Sedangkan yang menjadi Unit Analisis (responden) dalam sampel penelitian ini adalah level *middle* dan *lower management* pada Rumah Sakit di Kota Serang dan Cilegon. Antara lain manajer keuangan, manajer personalia, manajer umum dan manajer pemasaran di setiap rumah sakit di Kota Serang dan Cilegon Propinsi Banten. Adapun hal yang menjadikan *level middle* dan *lower management* sebagai unit analisis adalah karena menurut Vandenbosh dan Higgins (1996) manajer sering menerima informasi baru yang sesuai dengan model mental dari operasi bisnis yang ada dan membantu mereka untuk mengkonfirmasi apa yang sudah dianggap benar. Manajer juga dipandang sebagai pihak yang dapat menjembatani kepentingan *level top* dan *lower management*.

Operasionalisasi Variabel

Instrumen-instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah dikembangkan dan diuji oleh peneliti terdahulu, yang masing-masing diukur dengan menggunakan skala Likert dengan tujuh kategori yaitu: (1) tidak sama sekali komprehensif hingga (7) pengukuran kinerja yang sangat komprehensif.

Sistem pengukuran kinerja komprehensif memberikan informasi kinerja yang komprehensif kepada manajer, yaitu langkah-langkah yang sepenuhnya menggambarkan operasi unit bisnis dan hubungan strategi di seluruh nilai (value) bisnis (Hall, 2008 dan Henri, 2006). Sistem pengukuran kinerja komprehensif diukur dengan sembilan item indikator yang diadopsi dari penelitian Hall (2008).

Variabel konfirmasi model mental menunjukkan Dalam hal ini manajer menerima informasi baru yang sesuai dengan model mental dari operasi bisnis yang ada dan membantu mereka untuk mengkonfirmasi apa yang sudah dianggap benar (Flavell, 1963; Piaget, 1954; Vandenbosh dan Higgins, 1996). Konfirmasi model mental diukur dengan tiga item indikator yang diadopsi dari penelitian Vandenbosh dan Higgins, 1996 dalam Hall (2008). Aspek yang diukur antara lain Keyakinan, pandangan dan verifikasi.

Kinerja manajerial adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Stoner, 1995 dalam Pramesthiningtyas, 2011) diukur dengan sembilan item indikator yang diadopsi dari penelitian Withey *et. al* (1983), yang di dalamnya mengekspresikan Perencanaan, Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Pengawasan, Negosiasi, Staffing, Perwakilan dan Kinerja secara keseluruhan.

Metode Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS) versi 2.0. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghazali (2008:18) PLS merupakan pendekatan alternatif yang

bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

Dengan menggunakan PLS, maka *measurement* dan *structural model* dapat diuji. *Measurement model* digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas dievaluasi dengan menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan dari masing-masing indikator. Sedangkan reliabilitas dalam PLS diuji dengan mengevaluasi *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun di dalam PLS, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Werts *et al.*, 1974). *Structural model* digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan fungsi *bootstrapping*. Signifikansi dapat dinilai dengan membandingkan nilai *t-statistic* dengan *t-table*, sedangkan arah hubungan (positif atau negatif) dapat dilihat dari *original sample*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah manajer keuangan, manajer personalia, manajer umum dan manajer pemasaran pada Rumah Sakit di Kota Serang dan Cilegon Banten. Data yang diolah adalah jawaban responden terkait dengan Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif (SPK), Konfirmasi Model Mental dan Kinerja Manajerial. Berikut ini daftar Rumah Sakit di Kota Serang dan Cilegon yang menjadi sampel penelitian :

Tabel 1
Daftar Rumah Sakit di Kota Serang dan Cilegon

No	Nama Rumah Sakit	Alamat	Kota
1	RSUD Kota Serang	Jl. Kesehatan No.1 Kotabaru	Serang
2	RS DKT Kencana	Jl. Ahmad Yani No.2	Serang
3	RS. Sari Asih	Jl. Jendral Sudirman No. 38 Sumur Pecung	Serang
4	RSIA Budi Asih	Jl. KH. Sochari No. 39	Serang
5	RS Bedah Bengkala	Jl. Yusuf Martadilaga No.56. Bengkala Cipare	Serang
6	RSU Kota Cilegon	Jl. Kapten Pierre Tendean KM.3 Panggung Rawi	Cilegon
7	RSIA Kurnia	Jl. Jombang Masjid No.4	Cilegon
8	RS Krakatau Medika	Jl. Serang Raya	Cilegon
9	RSIA Mutiara Bunda	Jl. Sultan Ageng Tirtayasa no 86	Cilegon

Sumber : www.asgar.or.id (2014)

Statistik Deskriptif

Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 90 kuesioner dengan asumsi setiap rumah sakit disebar 10 kuesioner diharapkan dapat diisi oleh unit analisis yaitu empat orang manajer dan enam orang staff dari divisi yang bersangkutan dan berkaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Sesuai dengan jumlah 9 Rumah sakit di kota Serang dan Cilegon sehingga total kuesioner yang dikirim sebanyak 90 kuesioner. Dari jumlah tersebut kuesioner yang kembali berjumlah 44 kuesioner atau hanya 49,% responden yang mengembalikan.

Tabel 2
Persentase Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	90	100 %
2	Kuesioner yang kembali	44	49%
3	Kuesioner yang tidak kembali	46	51%
4	Kuesioner yang tidak lengkap	0	-
5	Kuesioner yang bisa diolah	44	49%

Sumber : data primer yang diolah (2014)

Pengujian Kualitas Data Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) masing-masing konstruk dimana nilainya harus lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian Validitas menjelaskan nilai dari AVE dan akar AVE dari konstruk sistem pengukuran kinerja (PMS) komprehensif, konfirmasi model mental dan kinerja manajerial. Dapat dilihat bahwa setiap konstruk (variabel) tersebut memiliki nilai AVE diatas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk tersebut memiliki nilai validitas yang baik dari setiap indikatornya atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui hubungan sistem pengukuran kinerja (PMS) komprehensif, konfirmasi model mental terhadap kinerja manajerial dapat dikatakan valid. Sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 3
Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	Keterangan
CPMS	0,636206	Valid
MMC	0,641382	Valid
MP	0,698709	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan Smart PLS (2014)

Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas, penulis menggunakan *software* PLS dengan *Composite Reliability*. Suatu data dikatakan reliabel jika, *composite reliability* lebih dari 0,7. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan variabel laten memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7 yang menandakan bahwa *internal consistency* dari antar variabel memiliki reliabilitas yang baik. Nilai *composite realibility* masing-masing konstruk sangat baik di atas 0.70.

Tabel 4
Composite Reliability

	Composite Reliability	Keterangan
CPMS	0,938792	Reliabel
MMC	0,842582	Reliabel
MP	0,953730	Reliabel

Sumber : data primer diolah dengan Smart PLS (2014)

R-Square

Dalam menilai struktural model PLS dapat dilihat berdasarkan nilai *R-Square* untuk setiap variable latennya. Untuk melihat seberapa besar hubungan antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dapat dilihat dari nilai *R-Square* yang berasal dari uji *goodness-fit model* yang merupakan pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*). Untuk variabel *Mental Model Confirmation (MMC)* nilai *R-Square* nya 0.828 dan variabel *Managerial Performance (MP)* nilai *R-Square* nya 0.954. Semakin tinggi R-square, maka semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural.

Tabel 5
R-Square

	R Square
CPMS	
MMC	0,828756
PM	0,954602

Sumber : Data primer diolah dengan Smart PLS (2014)

Pengujian Inner Model

Inner model menurut Ghazali (2006:38) merupakan gambaran hubungan antar variable laten yang berdasarkan pada *substantive theory Inner model* yang kadang disebut juga dengan *inner relation, structural model* dan *substantive theory*.

Tabel 6
Result for inner weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
CPMS -> MMC	0,910361	0,912613	0,013440	0,013440	67,737540
CPMS -> PM	0,325603	0,319932	0,052465	0,052465	6,206128
MMC -> MP	0,671286	0,675981	0,051245	0,051245	13,099627

Sumber : Data primer diolah dengan Smart PLS (2014)

Tabel 7
Pengujian Intervening

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung		Total pengaruh tidak langsung
	CPMS---MP (1)	CPMS---MMC (2)	MMC---MP (3)	(1)+{(2)x(3)}
CPMS-MMC-MP	0.325	0.910	0.671	0.935

Sumber : Data primer diolah dengan Smart PLS (2014)

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 1

Berdasarkan data yang didapat dan kemudian diolah oleh menunjukkan bahwa *Comprehensive PMS (CPMS)* memiliki hubungan positif dengan *Mental Model Confirmation (MMC)* yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.910 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 67.737 yang lebih besar daripada nilai t-tabel ($\pm 1,96$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menolak H1. Sehingga *Comprehensive PMS* memiliki hubungan dengan *Mental Model Confirmation* dan hubungan tersebut positif signifikan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh kesimpulan Pentingnya *Comprehensive PMS* memiliki hubungan positif signifikan dengan *Mental Model Confirmation*. Hal ini dikarenakan PMS yang komprehensif, melalui langkah-langkah untuk menghubungkan strategi dan rantai nilai, juga menyediakan manajer dengan pemahaman yang lebih baik dari bisnis, yang dapat membantu untuk mengkonfirmasi model mental manajer operasi bisnis

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 2

Berdasarkan data yang didapat dan kemudian diolah menunjukkan bahwa *Mental Model Confirmation (MMC)* memiliki hubungan positif dengan *Managerial Performance (MP)* yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.671 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 13,099 yang lebih besar daripada t-tabel ($\pm 1,96$). Maka dapat dikatakan H2 diterima yaitu *Mental Model Confirmation (MMC)* memiliki hubungan dengan *Managerial performance (MP)* dan hubungan tersebut positif signifikan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh kesimpulan *Mental Model Confirmation* berhubungan positif signifikan dengan *Managerial Performance*. Karena Konfirmasi model mental diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Secara khusus, konfirmasi dari model mental yang membantu manajer dalam efisiensi dan produktivitas dengan menggunakan model mental yang ada untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah (Vandenbosh dan Higgins, 1995).

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 3

Berdasarkan data yang didapat dan kemudian diolah menunjukkan hasil bahwa *Comprehensive PMS (CPMS)* memiliki hubungan positif dengan *Managerial performance (MP)* yang ditunjukkan dengan nilai *Original sample estimate* sebesar 0.325 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 6.206 yang lebih besar daripada t-tabel ($\pm 1,96$). Maka dapat dikatakan tidak terdapat cukup bukti untuk menolak H3. Sehingga *Comprehensive PMS (CPMS)* memiliki hubungan dengan *Managerial Performance (MP)* dan hubungan tersebut positif signifikan.

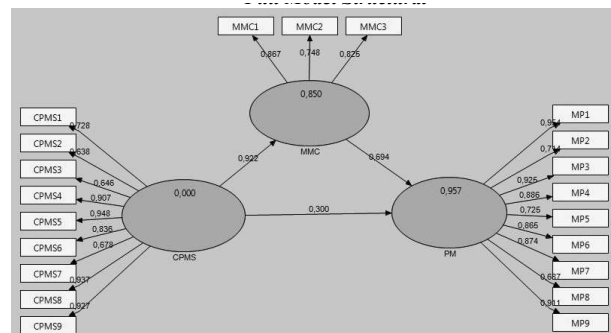
Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa

Comprehensive PMS berhubungan positif signifikan dengan *Managerial Performance*. Hal ini bahwa informasi kinerja yang komprehensif dari sistem pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan untuk proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kinerja manajerial (Kren, 1992).

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 4

Besarnya pengaruh langsung (CPMS---PM) adalah 0.325, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung (CPMS---PM) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (CPMS--MMC=0.935) terhadap koefisien regresi (MMC---PM=0.671) kemudian hasil perkalian ditambahkan ke pengaruh langsung (CPMS--PM=0.325). Berdasarkan perhitungan di atas maka terbukti bahwa konstruk atau variabel Konfirmasi Model Mental berhasil memediasi hubungan antara Sistem Pengukuran Kinerja yang Komprehensif terhadap kinerja Manajerial. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung ($0.935 > 0.325$). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara Sistem Pengukuran Kinerja yang Komprehensif terhadap kinerja Manajerial yang melalui Konfirmasi Model Mental dapat diterima.

Gambar 2
Full Model Structural



KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan bab sebelumnya tentang studi kasus mengenai pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja (PMS) Komprehensif terhadap Kinerja Manajerial dengan Konfirmasi Mental Model sebagai variable intervening, mempunyai beberapa simpulan yaitu:

Bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara *Comprehensive PMS (CPMS)* dengan *Mental Model Confirmation (MMC)*. Hal ini dikarenakan PMS yang komprehensif, melalui langkah-langkah untuk menghubungkan strategi dan rantai nilai, juga menyediakan manajer dengan pemahaman yang lebih baik dari bisnis, yang dapat membantu untuk mengkonfirmasi model mental manajer operasi bisnis

Bahwa secara statistik terdapat hubungan positif signifikan antara *Mental Model Confirmation (MMC)* dengan *Managerial Performance (MP)*. Secara khusus, konfirmasi dari model mental yang membantu manajer dalam efisiensi dan produktivitas dengan menggunakan model mental yang ada untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah (Vandenbosh dan Higgins, 1995).

Bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara *Comprehensive PMS (CPMS)* dengan *Managerial performance (MP)*. Hal ini bahwa informasi kinerja yang komprehensif dari sistem pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan untuk proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kinerja manajerial (Kren, 1992).

Terbukti bahwa konstruk atau variabel Konfirmasi Model Mental berhasil memediasi hubungan antara Sistem Pengukuran Kinerja yang Komprehensif terhadap kinerja Manajerial.

Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung ($0.935 < 0.325$).

Saran

Penelitian ini menggunakan data dari hasil kuisioner, Penelitian lebih lanjut juga dapat mengarah pada penyempurnaan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya dengan menambahkan variable pembelajaran yang dapat memediasi antara pengaruh sistem pengukuran kinerja (PMS) komprehensif terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, C., Schon, D., 1977 Organizational learning and management information system, *Accounting organizational and society* 2, 113-129
- Burney, L.L., Widener, S.K., 2007. Strategic performance measurement system job relevant information and managerial behavioral responses role stress and performance. *Behavioral Research in Accounting* 19, 43-69
- Burney, L.L., Henle, C.A., Widener, S.K., 2009. A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice, and extra- and in-role performance. *Journal of Accounting, Organizations and Society* 34 (3-4), 305-321.
- Chenhall, R.H., 2005. Integrative strategic performance measurement systems, strategic alignments of manufacturing, learning and strategic outcomes: an exploratory study. *Journal of Accounting, Organizations and Society* 30, 395-422.

- Chenhall, R. H., Morris, D., 1991. The effect of cognitive style and sponsorship bias on the treatment of opportunity costs in resource allocation decisions. *Accounting, Organizations and Society* 16, 27–46
- Chong, Beng Lim and Katherine J. Klein., 2006. Team mental models and team performance: A field study of the effects of team mental model similarity and accuracy. *Journal of Organizational Behaviour*. 27, 403–418.
- Collins., 1982. The Effect of Comprehensive Performance Measurement Systems on Role Clarity, Psychological Empowerment and Managerial Performance. *Accounting, Organizations and Society* 33 (2–3), 141–163.
- Flavell., 1963. The Development Psychology of Jean Piaget. D Van Nostrand, New York
- Friedlander., 1983. Patterns of individual and organizational learning. In: Srivastva, S, *The Executive Mind* Jossey Bass Publishers, San Francisco, pp. 192-220
- Ghozali. Imam. (2007). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. (2008). *Struktur Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS edisi 2*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, A.K., Smith, K.G., Shalley, C.E., 2006. The Interplay between exploration and exploitation. *Academy of Management Journal* 49, 693-706
- Hall, M., 2008. The Effect of Comprehensive Performance Measurement Systems on Role Clarity, Psychological Empowerment and Managerial Performance. *Journal of Accounting, Organizations and Society* 33 (2–3), 141–163.
- Hall, M., Smith, D., 2009. Mentoring and Turnover intentions in public accounting firms: a research note. *Accounting, Organizations and Society* 34 (6-7), 695-704
- Hall, M., 2011. Do comprehensive performance measurement systems help or hinder managers mental model development. *Management Accounting Research* 22, 68-83
- Henri, J., 2006. Management control systems and strategy: a resource-based perspective. *Journal of Accounting, Organizations and Society* 31, 529–558.
- Ilgel, Fisher., Taylor., 1979. The choice of performance measures in annual bonus contracts. *The accounting review*, 72, 231-255
- Jackson ., Schuler., 1985. A meta analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78
- Luckett., Eggleton., 1991. Feedback and management accounting: review of research into behavioural consequences. *Accounting, Organization and Society*, 16, 371-394
- Luft., Shield., 2003. Mapping management accounting: graphics and guidelines for theory consistent empirical research. *Accounting, Organization and Society*, 28, 169-249
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., Carroll, S. J., 1965. The job(s) of management. *Industrial Relations*, 97–110.
- Malina, M. A., Selto, F.H., 2001. Communicating and Controlling strategy: an empirical study of the effectiveness of the balanced scorecard. *Journal of Management Accounting Research* 13, 47-90

- Nanni., 1992. The Effect of Comprehensive Performance Measurement Systems on Role Clarity, Psychological Empowerment and Managerial Performance. *Journal of Accounting, Organizations and Society* 33 (2–3), 141–163.
- Rahman, Syaiful., Handayani, Sri., 2007. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square): Penelitian Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Romme & Dillen., 1997. Mapping the landscape of organizational learning. *European management Journal* 15, 68-78
- Simons, R., 1990. The role of management control systems in creating competitive advantage: New perspective. *Accounting, Organizations and Society* 15, 127-143
- Tubre., Collins, J. M., 2000. Jackson and Schuler (1985) revisited: a meta analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict and job performance. *Journal of Management*, 26, 155-169
- Ullric., Tuttle., 2004. The Effect of Comprehensive information reporting system and economic incentives on managers time planning decisions. *Behavioural Research in Accounting*, 16, 89–105.
- Vandenbosh., Higgins., 1995. Executive support systems and learning: a model and empirical test. *Journal of Managements Information System* 12, 99-130
- Vandenbosh., Higgins., 1996. Information acquisition and mental models: an investigation into the relation between behaviour and learning. *Information Systems Research* 7, 198-214