

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN DAN TOTAL QUALITY
MANAJEMEN TERHADAP SISTEM PENGUKURAN KINERJA
KANTOR JASA PENILAI PUBLIK NANANG RAHAYU SIGIT PARYANTO DAN
REKAN DENGAN
SASARAN KINERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

SKRIPSI

OLEH:

**MAWAR ENDANG PELANGI
NPM: 158330013**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**H SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN DAN TOTAL
AJEMEN TERHADAP SISTEM PENGUKURAN KINE
KANTOR JASA PENILAI PUBLIK NANANG RAHAYU
SIGIT PARYANTO DAN REKAN DENGAN
SASARAN KINERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelara Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

OLEH:

**MAWAR ENDANG PELANGI
NPM: 158330013**



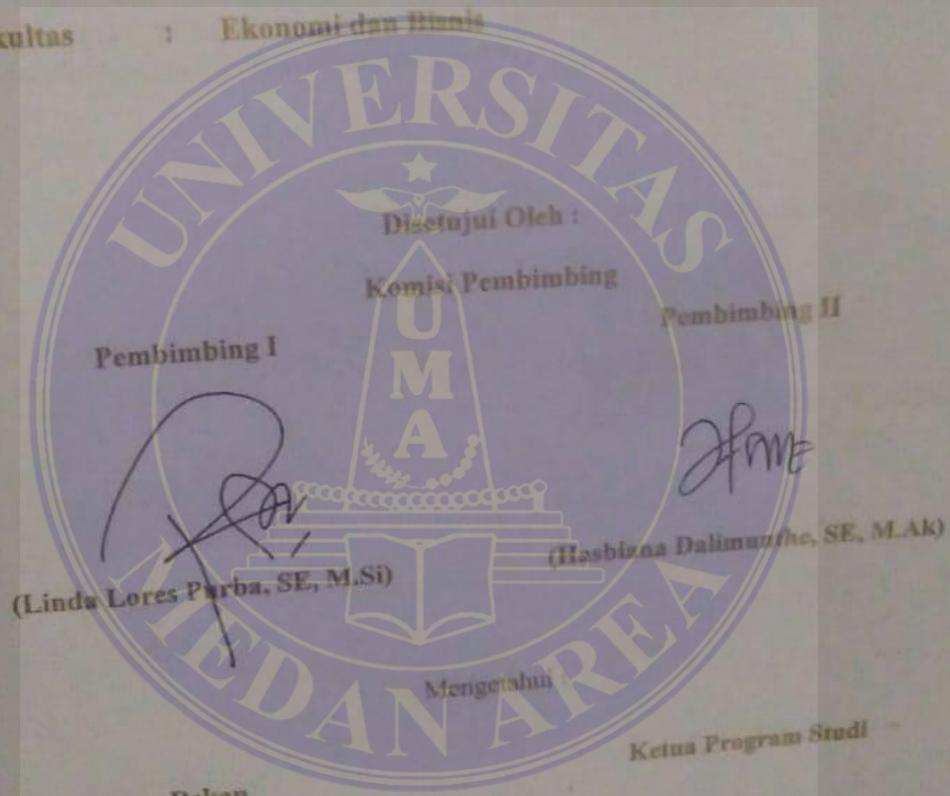
**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Total Quality Management Terhadap Sistem Pengukuran Kinerja Kantor Jasa Penilaian Publik Nangrang Rahay Sigit Paryanto dan Rekan dengan Sasaran Kinerja Sebagai Variabel Moderating

Nama : Mawar Endang Pelangi

NPM : 158330013

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Dekan
(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)

(Ilham R. Nasution, SE, Ak, M.Si, CA)

Tanggal Lulus: 23 Sept 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip hasil karya dari orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulis ilmiah. Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dari sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



ABSTRAK

Penelitian ini akan membahas sistem pengukuran kinerja pada Kantor Jasa Penilaian property melalui beberapa variabel yaitu sistem akuntansi manajemen, *total quality management* dan sasaran kinerja.. Perencanaan sistem akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian, hingga dapat diharapkan akan memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian manajemen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menerangkan secara parsial pengaruh sistem akuntansi manajemen dan *total quality management* terhadap terhadap sistem pengukuran kinerja pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan dan mencari tahu hubungan sasaran kinerja sebagai variabel moderating antara sistem akuntansi manajemen dan *total quality management* terhadap terhadap sistem pengukuran kinerja pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan variabel moderating (MRA). Hasil penelitian menunjukkan Variabel Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan. Variabel Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan Sigit Paryanto Dan Rekan. Variabel Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja dengan Sasaran Kinerja sebagai Variabel Moderating pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan. Dan Variabel Total Quality Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja dengan Sasaran Kinerja sebagai Variabel Moderating pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan

Kata kunci : Sistem Akuntansi Manejemen, Total Quality Management, Sasaran Kinerja dan Sistem Pengukuran Kinerja

ABSTRACT

This study will discuss the performance measurement system in the Service Office Property valuation through several variables, namely the management accounting system, total quality management and performance goals. Planning management accounting systems that are part of the organization's control system need attention, so that it can be expected to make a positive contribution in supporting the success of the management control system. The purpose of this study is to explain partially the effect of the management accountancy system and total quality management on the performance measurement system at KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto And Rekan and find out the relationship between performance targets as a moderating variable between the management accountancy system and total quality management towards the performance measurement system at KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto And Rekan. Data collection techniques in this study were conducted by distributing questionnaires, Analysis of the data used in this study was multiple linear regression analysis with moderating variables (MRA). The results showed that the Management Accounting System variables had a significant effect on the Performance Measurement System at KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto And Rekan. The Total Quality Management variable has a significant effect on the Performance Measurement System at KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto And Rekan. The Management Accounting System variable has no significant effect on the Performance Measurement System with Performance Target as the Moderating Variable in KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan. And the Total Quality Management variable has a significant effect on the Performance Measurement System with Performance Goals as a Moderating Variable in KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan

Keywords: Management Accounting System, Total Quality Management, Performance Target and Performance Measurement System

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah S.W.T atas segala rahmat dan Karunianya dan senantiasa memberikan kemudahan disetiap kesulitan dalam proses penulisan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat akademik dalam rangka menyelesaikan studi pada progam studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Total Quality Manajemen Terhadap Sistem Pengukuran Kinerja Kantor Jasa Penilai Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan.”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Menyelesaikan Skripsi ini, peneliti menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami, namun penulis menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana semestinya. Maka pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimah kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Linda Lores Purba, SE, M.Si sebagai pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

4. Ibu Hasbiana Dalimunthe, SE, M.Ak sebagai pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu May Hana Balqis, SE,Ak, M.Si sebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis duduk dibangku kuliah.
7. Teristimewa Kepada keluarga tercinta yaitu kedua Orang Tua saya Alm. Supranoto dan Sumiatik dan juga kepada Adik Saya Anggrek Silvana.
8. Sahabat Tercinta IJB (India Jawa Batak) yaitu Rafika Sukma, Mawar Endang Pelangi, Dian Vury Rahmadhani, Lucky Elnovia Darma, Kristin Nasution, dan juga teman – teman Akuntansi kelas sore stambuk 2015. yang selalu menghibur dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah S.W.T berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan peneliti berharap skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membaca dan membutuhkannya.

Medan, 23 September 2019
Peneliti,

Mawar Endang Pelangi
15.833.0013

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Teori -teori.....	7
2.1.1 Sistem Pengukuran Kinerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Sistem Pengukuran Kinerja	7
2.1.1.2 Indikator Sistem Pengukuran Kinerja	8
2.1.1.3 Langkah-langkah Pengukuran Kinerja	9
2.1.2 Sistem Akuntansi Manajemen.....	10
2.1.2.1 Pengertian Akuntansi Manajemen.....	10
2.1.2.2 Indikator Sistem Akuntansi Manajemen	11
2.1.2.3 Fungsi dan Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen	13
2.1.3 Total Quality Management.....	14
2.1.3.1 Pengertian Total Quality Management.....	14
2.1.3.2 Indikator dalam Total Quality Management	15
2.1.4 Sasaran Kinerja	16
2.1.4.1 Pengertian Sasaran Kinerja.....	16
2.1.4.2 Indikator Pelaksanaan Sasaran Kerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III : METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	22

3.2 Populasi dan Sampel	23
3.3 Definisi Operasional Variabel	24
3.4 Jenis dan Sumber Data	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6 Teknik Analisis Data	27
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum	34
4.1.1 Sejarah Obejek Penelitian	33
4.1.2 Data Kuesioner	39
4.1.3 Data Responden	39
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Data Sampel Penelitian	42
4.2.2 Deskriptif Penelitian	43
4.2.3 Uji Validitas & Realibilitas	44
4.2.3.1 Uji Validitas	44
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	45
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	46
4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas	46
4.2.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	47
4.2.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
4.2.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis	51
4.2.6.1 Hasil Uji t (Parsial)	51
4.2.6.2 Hasil Uji R ² (Koefisien Determinasi)	53
4.3 Pembahasan	54
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	19
3.1 Rencana Waktu Penelitian.....	23
3.2 Definisi Variabel Operasional.....	26
4.1 Daftar Legalitas.....	38
4.2 Data Kuesioner Penelitian.....	39
4.3 Data Karakteristik Responden.....	39
4.4 Data Sampel Penelitian.....	42
4.5 Hasil Deskriptif Penelitian.....	43
4.6 Hasil Uji Validitas.....	44
4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
4.8 Hasil Statistik Uji Multikolinearitas.....	47
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	49
4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan Variabel Moderating.....	50
4.11 Hasil Statistik Uji t.....	52
4.12 Hasil Statistic Uji R^2	53
4.13 Hasil Statistic Uji R^2	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	20
4.1 Struktur Organisasi	37
4.2 Grafik Jenis Kelamin Responden.....	40
4.3 Grafik Umur Responden.....	40
4.4 Grafik Pendidikan Terakhir Responden.....	41
4.5 Grafik Normalitas	46
4.6 Grafik Uji Heteroskedastisitas	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian sebuah perusahaan sebagai sistem pengendalian sebuah rencana bisnis untuk mencapai keberhasilan. Sistem pengendalian yang dapat digunakan perusahaan untuk memotivasi sumber daya manusianya adalah dengan sistem pengukuran kinerja.

Penelitian ini akan membahas sistem pengukuran kinerja pada Kantor Jasa Penilaian property melalui beberapa variabel yaitu sistem akuntansi manajemen, *total quality management* dan sasaran kinerja. Disamping itu, penggunaan teknologi informasi, yang menggabungkan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi dapat membantu meningkatkan kinerja SDM. Perencanaan sistem akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian, hingga dapat diharapkan akan memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian manajemen. Sistem akuntansi manajemen dapat membantu manajer dalam pengendalian aktivitas dan pengurangan ketidakpastian sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan pencapaian tujuan. Secara tradisional, rancangan sistem akuntansi manajemen berorientasi pada informasi finansial internal organisasi yang berbasis pada data historis. Dengan meningkatnya tugas pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen, maka rancangan sistem

akuntansi manajemen tidak hanya berorientasi pada data finansial saja tetapi berorientasi pada data yang bersifat eksternal dan nonfinansial.

Menurut Arsono (2016) semakin tinggi saling ketergantungan, semakin dibutuhkan karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen. Saling ketergantungan yang tinggi akan menyebabkan peningkatan tugas yang dihadapi manajer. Manajer tidak hanya memfokuskan pada aktivitas subunitnya sendiri, tetapi juga aktivitas unit lain. Kondisi ini akan meningkatkan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh manajer dan menyebabkan perlunya koordinasi dan kontrol yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk menghadapi situasi tersebut manajer membutuhkan informasi broad scope untuk mengatasi kompleksitas tugas yang dihadapi dan meningkatkan pengambilan keputusan. Akibatnya kinerja manajerial dapat ditingkatkan

Perusahaan jasa menghadapi persaingan khusus karena adanya perbedaan kualitas antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya. *Total Quality Management* (TQM) merupakan suatu sistem yang dapat dikembangkan menjadi pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya.

Menurut Wawan (2017), Apabila perusahaan menggunakan TQM, akan mengurangi biaya operasi dan meningkatkan penghasilan sehingga laba semakin meningkat. Para manajer akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja manajerial mereka jika menerima pengukuran kinerja yang tinggi dalam bentuk informasi yang diperlukan, yang memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pembelajaran.

Dalam meningkatkan sistem pengukuran kinerja suatu organisasi juga dibutuhkan sasaran kinerja pada sumber daya manusia yang rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Hasil penilaian kinerja tersebut akan digunakan sebagai pertimbangan dalam pembinaan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Perdagangan No. 161/VI/77 yang mengatur izin usaha jasa penilaian di Indonesia dengan kebutuhan appraisal mengalami pembaharuan peraturan tentang profesi jasa penilaian. Pada tahun 2008 Menteri Keuangan menerbitkan Peraturan No. 125/PMK.01/2008 tentang Jasa Penilaian Publik yang didalamnya mengatur ketentuan umum terkait profesi penilaian, izin mendirikan KJPP, bidang usaha jasa serta ketentuan-ketentuan umum terkait profesi penilai, izin mendirikan KJPP, bidang usaha jasa serta ketentuan-ketentuan yang berisi aturan organisasi jasa penilai publik. Berdasarkan peraturan Menteri Keuangan itu juga yang awalnya usaha jasa penilai yang berbentuk perseroan diubah menjadi Kantor Jasa Penilai Publik.

Seiring semakin bertambahnya fungsi dari KJPP tersebut, Kantor Jasa Penilaian Nanang Rahayu semakin giat melakukan seleksi pada sumber daya manusiannya melalui sistem pengukuran kinerja dimana organisasi pada hakikatnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka pengukuran kinerja merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Dalam memanfaatkan sumber daya manusianya, KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan melakukan penambahan produk jasa yang dimiliki, jika sebelumnya hanya melakukan penilaian atas *property* terkait nilai pasar, KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan juga membuat jasa penilaian atas proyek bisnis dari suatu *property* atau lahan yang dimiliki klien di masa yang akan datang (*Fisibility Study*). Penambahan berbagai produk jasa tersebut, menuntut KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan menentukan sasaran kerja yang menjadi salah satu dasar pengukuran kinerja karyawan. Dengan adanya sasaran kinerja pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan dalam memenuhi semua kebutuhan manajemen untuk menjalankan fungsi dari sebuah perencanaan, pengkoordinasian dan juga pengendalian perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya atau dengan kata lain sasaran kinerja dapat memperkuat hubungan antara sistem akuntansi manajemen dengan sistem pengukuran kinerja. Sasaran kinerja atau pencapaian KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan dalam melakukan cara terbaik agar dapat bersaing unggul pada persaingan global adalah dengan menghasilkan kualitas yang terbaik pada produk jasa yang mereka berikan dan dapat meningkatkan kinerja atau kemampuan karyawannya, dengan kata lain sasaran kinerja dapat memperkuat hubungan antara produk jasa terbaru berkualitas yang dimiliki KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan dengan tingkat kinerja karyawan yang diukur melalui sistem pengukuran kinerja

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Total Quality Management terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada Kantor Jasa**

Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan Sigit Paryanto Dan Rekan dengan Sasaran Kinerja Sebagai Variabel Moderating”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan memfokuskan penelitian ini dalam menganalisa :

1. Apakah Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada Kantor Jasa Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan ?
2. Apakah *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada Kantor Jasa Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan ?
3. Apakah Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Sistem Pengukuran Kinerja dengan Sasaran Kinerja sebagai variabel moderating pada Kantor Jasa Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan ?
4. Apakah *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Sistem Pengukuran Kinerja dengan Sasaran Kinerja sebagai variabel moderating pada Kantor Jasa Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan ?

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada Kantor Jasa Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan ?

2. Untuk mengetahui pengaruh *Total Quality Management* terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada Kantor Jasa Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan ?
3. Untuk mengetahui Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Sistem Pengukuran Kinerja dengan Sasaran Kinerja sebagai variabel moderating pada Kantor Jasa Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan ?
4. Untuk mengetahui *Total Quality Management* terhadap Sistem Pengukuran Kinerja dengan Sasaran Kinerja sebagai variabel moderating pada Kantor Jasa Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan, sebagai berikut :

1. **Bagi Peneliti**, sebagai penambahan pengetahuan dan wawasan yang dapat diimplementasikan pada dunia kerja
2. **Bagi Peneliti lainnya**, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian yang selanjutnya. Dan dapat mengetahui faktor apa saja yang menyangkut sistem pengukuran kinerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori - teori

2.1.1 Sistem Pengukuran Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Sistem Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai proses pengkuantifikasian efisiensi dan efektivitas dari tindakan yang lalu. Ukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah parameter yang digunakan untuk mengkuantifikasi efisiensi dan/atau efektivitas dari tindakan yang lalu. Metrik kinerja adalah definisi dari cakupan, isi dan bagian-bagian komponen dari sebuah ukuran kinerja yang berbasis luas.

Berikut ini pengertian sistem pengukuran kinerja menurut para ahli :

Menurut Rivai (2013:604),

“Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.”

Menurut Whittaker dalam Moehariono (2012:72),

“Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal sand objectives*)”

Namun, pengukuran kinerja sangat bergantung dengan indikator kinerja yang digunakan. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang telah disepakati dan ditetapkan, yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

2.1.1.2 Indikator Sistem Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan indikator sistem pengukuran kinerja yang menurut Mulyadi (2001) adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan untuk promosi, pemberhentian dan mutasi.
3. Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan
4. Kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
5. Umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
6. Distribusi penghargaan

2.1.1.3 Langkah-langkah Pengukuran Kinerja

Moehariono (2012: 27-28) menjelaskan mengenai beberapa tahap dalam pengukuran kinerja perusahaan, yaitu:

1. Mendesain

Proses mendesain meliputi beberapa aktivitas, antara lain seperti menentukan model apa yang dipilih termasuk kerangka kerjanya Sistem Akuntansi Manajemen pada penentuan indikator kinerja utama. Indikator tersebut harus dalam bentuk metrik yang dapat diukur dan dapat merepresentasikan tujuan strategis dari organisasi.

2. Mengukur

Indikator-indikator yang telah ditentukan dalam tahap desain kemudian diterapkan untuk mengukur kinerja perusahaan menggunakan data-data aktual perusahaan.

3. Mengevaluasi

Tahap selanjutnya adalah mengevaluasi hasil pengukuran yang telah dilakukan.

4. Menindaklanjuti

Hasil yang diperoleh pada tahap evaluasi kemudian ditindaklanjuti dengan menentukan indikator-indikator mana saja yang menunjukkan kinerja yang sudah baik dan indikator-indikator mana saja yang masih menunjukkan kinerja yang buruk.

5. Mengevaluasi kembali

Tahap selanjutnya adalah mengevaluasi kembali apakah sistem pengukuran kinerja yang telah disusun dan diterapkan tersebut telah sesuai atau belum dengan

kebutuhan perusahaan. Sistem tersebut juga dievaluasi kembali apakah sudah dapat mencerminkan kinerja perusahaan yang sesungguhnya atau belum.

2.1.2 Sistem Akuntansi Manajemen

2.1.2.1 Pengertian Akuntansi Manajemen

Menurut Siregar, Suropto, dkk (2013 : 1) mendefinisikan bahwa : Akuntansi Manajemen adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menyiapkan, menganalisis, menginterpretasikan, dan mengomunikasikan kejadian ekonomi yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan penilaian kinerja dalam organisasi.

Menurut Hansen dan Mowen (2013:7) adalah : Akuntansi Manajemen adalah proses mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasi dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam merencanakan, mengendalikan dan mengambil keputusan.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : akuntansi manajemen sebagai suatu sistem pengolahan informasi keuangan ialah “suatu proses pengolahan informasi untuk memenuhi semua kebutuhan manajemen dalam menjalankan fungsi dari sebuah perencanaan, pengkoordinasian dan juga pengendalian perusahaan atau organisasi

2.1.2.2 Indikator Sistem Akuntansi Manajemen

Rancangan Sistem Akuntansi Manajemen terbatas pada informasi keuangan internal yang berorientasi historis. Sistem akuntansi manajemen

sebagai suatu sistem pengolahan informasi keuangan dapat dijadikan alat pengukur kinerja melalui indikator sistem akuntansi manajemen. Diantara indikator informasi Sistem Akuntansi Manajemen , informasi broad scope telah teridentifikasi sangat penting dalam membantu pengambilan keputusan manajerial (Chenhall dan Morris 1986; Gordon dan Narayanan 1984). Chenhall dan Morris (1986) mengidentifikasi 4 (empat) indikator informasi Sistem Akuntansi Manajemen yaitu sebagai berikut:

1) Scope.

Didalam sistem informasi, broad scope mengacu kepada dimensi fokus, kuantifikasi, dan horison waktu (Gorry dan Morton 1971; Larcker, 1981; Gordon dan Narayanan, 1984). Sistem Akuntansi Manajemen tradisional memberikan informasi yang terfokus pada peristiwa– peristiwa dalam organisasi, yang dikuantifikasi dalam ukuran moneter, dan yang berhubungan dengan data historis. Lingkup Sistem Akuntansi Manajemen yang luas memberikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan eksternal yang mungkin bersifat ekonomi seperti Gross National Product, total penjualan pasar, dan pangsa pasar suatu industri, atau mungkin juga bersifat non ekonomi seperti faktor demografi, cita rasa konsumen, tindakan para pesaing dan perkembangan teknologi. Lingkup Sistem Akuntansi Manajemen yang luas mencakup ukuran nonmoneter terhadap karakteristik lingkungan ekstern (Gordon dan Miller 1976). Disistem Akuntansi Manajemen ping itu, lingkup Sistem Akuntansi Manajemen yang luas akan memberikan estimasi tentang

kemungkinan terjadinya peristiwa di masa yang akan datang didalam ukuran probabilitas .

2) Timeliness.

Kemampuan para manajer untuk merespon secara cepat atas suatu peristiwa kemungkinan dipengaruhi oleh timeliness Sistem Akuntansi Manajemen . Informasi yang timeliness meningkatkan fasilitas Sistem Akuntansi Manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara cepat terhadap keputusan yang telah dibuat. Jadi timeliness mencakup frekwensi pelaporan dan kecepatan pelaporan. Chia (1995) menyatakan bahwa timing informasi menunjuk kepada jarak waktu antara permintaan dan tersedianya informasi dari Sistem Akuntansi Manajemen ke pihak yang meminta.

3) Aggregation.

Sistem Akuntansi Manajemen memberikan informasi dalam berbagai bentuk agregasi yang berkisar dari pemberian bahan dasar, data yang tidak diproses hingga berbagai agregasi berdasarkan periode waktu atau area tertentu misalnya pusat pertanggungjawaban atau fungsional. Tipe agregasi yang lain mengacu kepada berbagai format yang konsisten dengan model keputusan formal seperti analisis cash flow yang didiskontokan untuk anggaran modal, simulasi dan linear programming untuk penerapan an ggaran, analisis biaya-volume-laba, dan model pengendalian persediaan. Dalam perkembangan terakhir, agregasi informasi merupakan penggabungan informasi fungsional

dan temporal seperti area penjualan, pusat biaya, departemen produksi dan pemasaran, dan informasi yang dihasilkan secara khusus untuk model keputusan formal.

4) Integration.

Aspek pengendalian suatu organisasi yang penting adalah koordinasi berbagai segmen dalam sub – sub organisasi. Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen yang membantu koordinasi mencakup spesifikasi target yang menunjukkan pengaruh interaksi segmen dan informasi mengenai pengaruh keputusan pada operasi seluruh subunit organisasi. Chia (1995) menyatakan bahwa informasi yang terintegrasi dari Sistem Akuntansi Manajemen dapat digunakan sebagai alat koordinasi antar segmen dari subunit dan antar subunit. Kompleksitas dan saling ketergantungan antar subunit akan direfleksikan dalam informasi yang terintegrasi dari Sistem Akuntansi Manajemen .

2.1.2.3 Fungsi dan Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen

Berikut ini adalah beberapa fungsi dan penerapan akuntansi manajemen dalam perusahaan.

1. Menghasilkan informasi keuangan untuk kepentingan manajemen atau pihak internal perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Informasi tersebut dibutuhkan manajemen sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dan menilai hasil yang telah dicapai. Misalnya untuk Departemen Produksi, manajer di bagian produksi akan membutuhkan data akuntansi manajemen mengenai rincian biaya produksi, berapa harga

pokoknya, Sistem Akuntansi Manajemen pai informasi detail mengenai harga produk per unit. Akuntansi manajemen nantinya juga bisa digunakan sebagai panduan perencanaan operasional terkait berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan untuk produksi inti dan berapa banyak biaya overhead yang sekiranya harus dibayarkan demi menunjang operasional tersebut.

2. Mengidentifikasi, mengukur dan melaporkan informasi keuangan dalam bentuk suatu laporan keuangan yang sistematis, transparan dan detail.

Ini memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi manajemen yang menggunakan suatu informasi tersebut di mana titik sentralnya bagi pihak-pihak dalam suatu organisasi perusahaan. Misalnya kalkulasi biaya produk, kalkulasi biaya suatu kegiatan, kalkulasi biaya suatu departemen.

3. Untuk menyajikan suatu laporan sebagai satu kesatuan usaha

Untuk kepentingan pihak internal dalam rangka menjalankan proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

2.1.3 Total Quality Management

2.1.3.1 Pengertian Total Quality Management

Pengertian *Total Quality Management* (TQM) menurut *International Organization for Standarization* (IOS) dalam Kurniawaty (2012) :

“*Total Quality Management* adalah pendekatan manajemen pada suatu organisasi, berpusat pada kualitas, berdasarkan partisipasi semua anggotanya dan bertujuan

untuk kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan, dan manfaat bagi semua anggota organisasi dan masyarakat.”

Total Quality Management merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa pelanggan puas terhadap barang dan jasa yang diberikan, serta menjamin bahwa tidak ada pihak yang dirugikan (Sallis, 2011: 136).

Total Quality Management (TQM) merupakan suatu konsep manajemen modern yang berusaha untuk memberikan respon secara tepat terhadap setiap perubahan yang ada, baik yang didorong oleh kekuatan eksternal maupun internal organisasi. Dasar pemikiran perlunya *Total Quality Management* sangatlah sederhana, yakni bahwa cara terbaik agar dapat bersaing unggul dalam persaingan global adalah dengan menghasilkan kualitas yang terbaik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* (TQM) merupakan teori ilmu manajemen yang mengarahkan pimpinan organisasi dan personilnya untuk melakukan program perbaikan mutu secara berkesinambungan yang terfokus pada pencapaian kepuasan para pelanggan.

2.1.3.2 Indikator dalam *Total Quality Management* (TQM)

Joseph M Juran (McLeod & Schell 2008), berpendapat bahwa kualitas dapat disarikan menjadi tiga proses dasar yaitu perencanaan kualitas, pengendalian kualitas, dan perbaikan kualitas. Proses-proses ini disebutnya trilogi kualitas.

Menurut Nasution (2005) ada 10 indikator *Total Quality Management* yang dikembangkan oleh Goetsch & Davis, yaitu :

- 1 Kepuasan Pelanggan
- 2 Obsesi terhadap Kualitas
- 3 Pendekatan Ilmiah
- 4 Komitmen Jangka Panjang
- 5 KerjaSistem Akuntansi Manajemen Tim
- 6 Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan
- 7 Pendidikan dan Pelatihan
- 8 Kebebasan yang Terkendali
- 9 Kesatuan Tujuan
- 10 Adanya Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan

2.1.4 Sasaran Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja adalah tingkat target kinerja yang dinyatakan sebagai tujuan nyata yang terukur, di mana capaian aktual dapat dibandingkan, termasuk tujuan yang dinyatakan sebagai standar kuantitatif, nilai, atau tingkat.

Stephen P.Robbins dan Mary Coulter (2010), menyatakan bahwa :
“Manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen juga berupaya untuk menjadi efektif, dengan menyelesaikan tugas-tugas demi terwujudnya sasaran-sasaran organisasi.”

Mangkunegara (2011:67) menyatakan: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

2.1.4.2 Indikator Pelaksanaan Sasaran Kerja

Ada sembilan indikator dalam menetapkan sasaran kerja:

1. Menjelaskan kepada karyawan hasil apa yang akan dicapai dari pekerjaan tersebut.
2. Menjelaskan secara spesifik tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh para karyawan. Pengembangan sasaran kerja dimulai dengan mendefinisikan hasil apa yang ingin dicapai dengan pekerjaan atau tugas ini.
3. Menjelaskan bagaimana pengukuran kinerja (*performance*) atau pencapaian sasaran kerja akan dilakukan. Setelah atasan menjelaskan tugas-tugas dan hasil yang diharapkan akan dicapai, perlu dijelaskan juga bagaimana hasil pekerjaan atau tugas tersebut diukur. Umumnya, hasil kerja diukur dalam bentuk fisik (contoh: kuantitas hasil produk, ton per tahun, unit per jam, jumlah kesalahan per periode waktu dan sebagainya), waktu (tenggat waktu atau *deadline*, kehadiran) atau dari segi finansial (keuntungan, penjualan dan biaya).
4. Menentukan standar kerja dan kinerja. Standar kerja dan kinerja berkaitan erat dengan pengukuran hasil kerja. Standar dapat ditentukan dalam bentuk hasil kerja sendiri atau langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan sasaran kerja.

5. Meminta kepada para karyawan untuk menjelaskan kembali sasaran yang akan dicapai dan meminta mereka untuk membuat suatu perencanaan kerja yang baik. Partisipasi karyawan dalam hal ini sangat dibutuhkan sebagai wujud dari kerja Sistem Akuntansi Manajemen a dan pembentukan komitmen berSistem Akuntansi Manajemen a.
6. Terus-menerus melakukan pengendalian atas proses kerja sehingga sasaran kerja dapat dicapai dengan efektif.
7. Memberikan umpan-balik yang sesuai dengan hasil kerjanya. Umpan-balik tersebut dapat bersifat positif (pujian dan penghargaan) atau pun negatif (teguran, misalnya) jika terjadi penyimpangan atas sasaran kerja.
8. Menentukan prioritas sasaran. Hal ini perlu dilakukan jika seorang karyawan diharapkan menyelesaikan beberapa sasaran kerja. Tujuan dari prioritas ini adalah untuk mendorong karyawan tersebut untuk mengambil tindakan dan membagi usaha dan sumber daya yang akan digunakannya dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya secara proposional. Prioritas sasaran kerja dapat dilakukan berdasarkan tingkat kesulitannya, kemendesakannya (*urgency*) atau pun dari ketersediaan sumber daya organisasi yang ada (tenaga kerja, peralatan, dana dan bahan baku).
9. Penekanan akan pentingnya kerja Sistem Akuntansi Manajemen a dan koordinasi. Jika sasaran kerja tersebut harus dikerjakan dengan melibatkan banyak orang, maka kerja Sistem Akuntansi Manajemen a dan koordinasi antarkaryawan sangat dibutuhkan. Hal ini perlu

dilakukan untuk mencegah timbulnya konflik dan pertentangan yang disebabkan karena perbedaan kepentingan masing-masing karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti merujuk pada lima penelitian terdahulu dalam melakukan penelitian, yaitu:

Tabel II.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Nama Judul	Hasil Penelitian
Wawan Darmawan (2017)	Pengaruh <i>Total Quality Management</i> terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada Fajar Group	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) TQM berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Fajar Grup; (2) sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Fajar Grup; (3) interaksi TQM dengan sistem pengukuran kinerja mempengaruhi kinerja manajerial pada Fajar Grup.
Steffi Sigilipu (2013)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial	Hasil pengujian menyatakan bahwa Hasil penelitian ini memperkuat bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, namun hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa sistem pengukuran kinerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajeria
I Made Narsa (2003)	Pengaruh Interaksi antara Total Quality Management dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris pada PT. Telkom Divre V Surabaya	Hasil pengujian menyatakan bahwa gagal menolak Ho5, artinya interaksi sistem penghargaan (X2) dengan TQM (X3) pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan lima hipotesis lainnya terbukti.

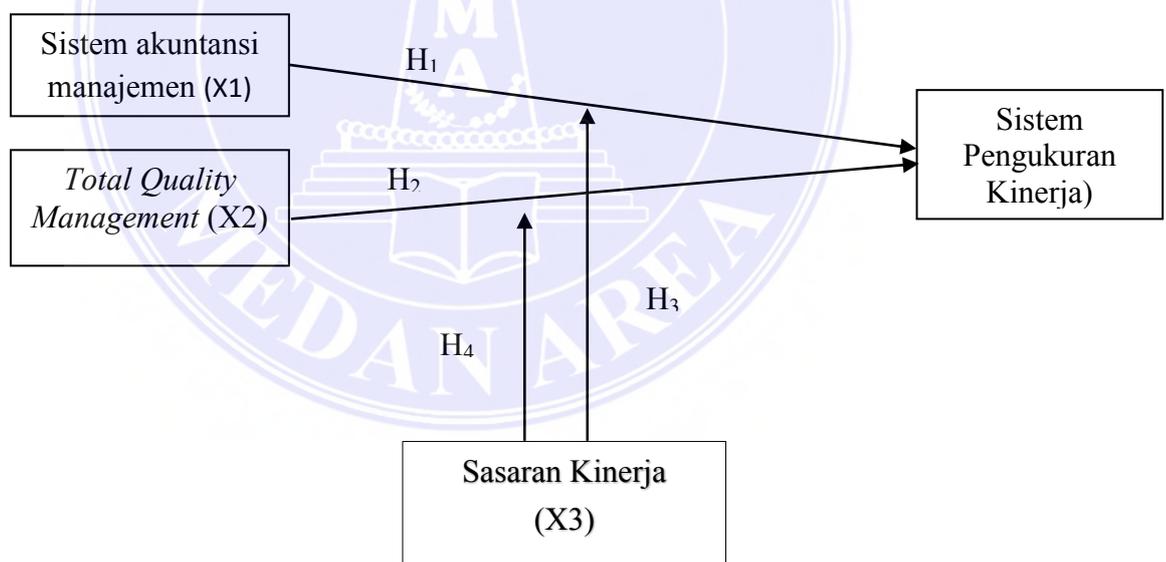
Arsono Laksmana (2016)	Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik sistem akuntansi manajemen bertindak sebagai variabel antara dalam hubungan antara teknologi informasi, saling ketergantungan dan kinerja manajerial
------------------------------	---	---

Sumber: Jurnal, data diolah.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu..

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

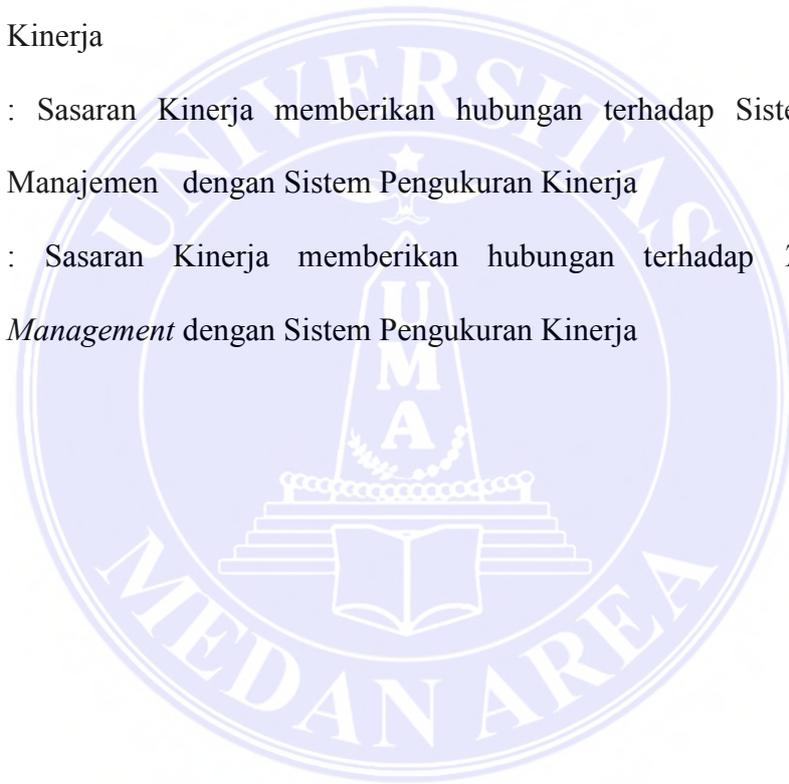
Berdasarkan kerangka pikir dan landasan teori yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Sistem Pengukuran Kinerja

H₂ : *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Sistem Pengukuran Kinerja

H₃ : Sasaran Kinerja memberikan hubungan terhadap Sistem Akuntansi Manajemen dengan Sistem Pengukuran Kinerja

H₄ : Sasaran Kinerja memberikan hubungan terhadap *Total Quality Management* dengan Sistem Pengukuran Kinerja



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini dibutuhkan data yang bersifat jujur dan tepat sasaran untuk mendukung hasil penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas Sugiyono (2010:56), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini akan menguji pengaruh sistem akuntansi manajemen dan total quality management terhadap sistem pengukuran kinerja pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan Sigit Paryanto Dan Rekan dengan sasaran kinerja sebagai variabel moderating

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor, melalui kuesioner yang berisi pertanyaan yang bersifat pribadi.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Maret 2019 sampai Sept 2019 yang digambarkan pada table III.1 berikut dibawah ini:

Tabel III.1
Rencana Waktu Peneliti

No	Uraian kegiatan	2019						
		Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	
1	Pengajuan judul							
2	Bimbingan proposal							
3	Seminar proposal							
4	Penelitihn ke instansi							
5	Analisis data							
6	Seminar hasil							
7	Meja hijau							

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sabar (2007), Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan.

2. Sampel

Menurut Sabar (2007), Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya.

Menurut Sugiyono (2011), Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti

tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative.

Pengambilan sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience nonprobability sampling* yaitu pengambilan sample menurut kemudahan dan anggota populasi tersebut tidak mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadi sample. Adapun jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini adalah sebanyak karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik Nanang Rahayu berhubungan langsung dengan bisnis yaitu 42 orang yang akan menjadi responden dalam penelitian ini

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan berikut dengan definisi operasional dan cara pengukurannya.

Variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah Sistem Pengukuran Kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Sistem Akuntansi Manajemen dan Total Quality Manajemen serta Sasaran Kinerja sebagai Variabel Moderating, definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

3.3.1 Variabel Independen

a. Sistem Akuntansi Manajemen (X 1)

Menurut Hansen dan Mowen (2013:7) adalah : Akuntansi Manajemen adalah proses mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasi dan

melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam merencanakan, mengendalikan dan mengambil keputusan.

b. Total Quality Management (X2)

Total Quality Management adalah pendekatan manajemen pada suatu organisasi, berpusat pada kualitas, berdasarkan partisipasi semua anggotanya dan bertujuan untuk kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan, dan manfaat bagi semua anggota organisasi dan masyarakat

3.3.2 Variabel Moderating

a. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja adalah tingkat target kinerja yang dinyatakan sebagai tujuan nyata yang terukur, di mana capaian aktual dapat dibandingkan, termasuk tujuan yang dinyatakan sebagai standar kuantitatif, nilai, atau tingkat.

3.3.3 Variabel Dependent

a. Sistem Pengukuran Kinerja (Y)

Pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai proses pengkuantifikasian efisiensi dan efektivitas dari tindakan yang lalu. Ukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah parameter yang digunakan untuk mengkuantifikasi efisiensi dan/atau efektivitas dari tindakan yang lalu.

Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Suminarsasi (2011) dan Nickerson, et al (2009). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) yang berkaitan dengan 8 (delapan) pilihan, yaitu: (1) Sangat setuju, (2) Setuju, (3) Netral, (4) Tidak setuju, (5) Sangat tidak setuju.

Tabel III.2
Definisi Variabel Operasional

Variabel	Indikator	No Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	Menurut Chenhall dan Morris (1986): 1. Scope 2. Timelines 3. Agregation 4. Integration	1 2 3 4 &5	Likert
Total Quality Management (X2)	Menurut Nasution (2005), 1. Kepuasan pelanggan 2. Obsesi Terhadap Kualitas 3. Komitmen Jangka Panjang. 4. Perbaikan sistem secara berkesinambungan	1&2 3&4 4 4&5	Likert
Sasaran Kinerja (X3)	Mangkunegara (2011), 1. Pencapaian Kerja 2. Standar Kerja 3. Sasaran Kinerja 4. Pengendalian Kinerja	1 & 2 3 1,2,&4 5	Likert
Sistem Pengukuran Kinerja (Y)	Menurut Mulyadi (2001) 1. efektivitas dan efisiensi 2. Pelatihan dan pengembangan karyawan 3. Kriteria Seleksi 4. Distribusi Penghargaan	1 2&3 4 5	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner. Sumber data primer pada penelitian ini didapat secara langsung dari karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner ini berisikan daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Responden akan dimintai jawaban dengan sadar dan tanpa paksaan yang sesuai dengan pendapat mereka.

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Statistik Deskriptif
2. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Realibilitas
3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda
4. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji t
 - b. Uji Determinasi

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011:19). Priyatno (2010:12) menjelaskan bahwa analisis deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, standar deviasi, variasi, modus, dll. Juga dilakukan pengukuran *skewness* dan *kurtosis* untuk menggambarkan distribusi data apakah normal atau tidak.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.6.2.1 Uji Validitas

Sebagaimana dikemukakan dimuka, bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). (Priyatno, 2010:94)

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrument tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2011:48).

3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda dengan Variabel Moderating (MRA)

Metode yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda dengan variabel moderating atau Moderating Regression Analysis (MRA). MRA yaitu aplikasi dari regresi linear berganda dimana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua/lebih variabel independen). Analisis regresi linier

berganda adalah hubungan secara *linear* antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004:163). Model ini digunakan untuk menguji apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel untuk meneliti seberapa besar pengaruh antara variabel independen, yaitu Sistem Akuntansi Manajemen dan Total Quality Management berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Sistem Pengukuran Kinerja dengan Variabel Moderating Sasaran Kinerja adapun rumus yang digunakan:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_1 X_3 + \beta X_2 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Sistem Pengukuran Kinerja

X_1 = Sistem Akuntansi Manajemen

X_2 = Total Quality Manajemen

X_3 = Variabel Moderating (Interaksi antara variabel X_1 dan X_2)

a = Bilangan Konstanta (harga Y , bila $X=0$)

e = *error* yang ditolerir (5%)

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka data berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi $<$ 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

3.6.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *Tolerance* $>$ 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Sebaliknya jika nilai *tolerance* $<$ 0.10 maka artinya terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF $<$ 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF lebih $>$ 10,00 maka terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas).

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, seras titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

3.6.5 Uji Hipotesis Penelitian

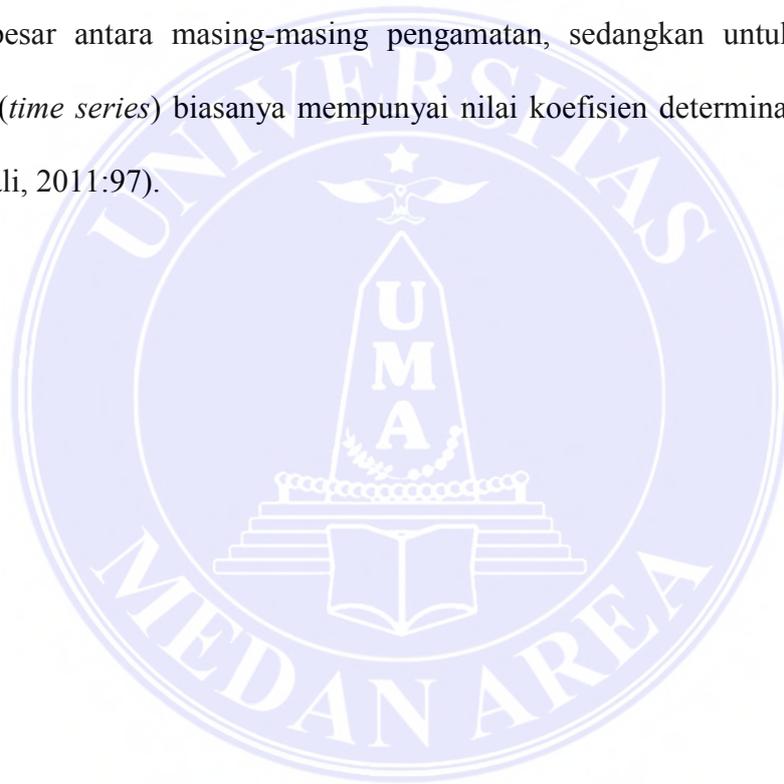
3.6.5.1 Uji Statistik (t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen dilihat berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikansi yaitu: jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel bebas (Ghozali, 2011:101).

3.6.5.2 Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian

hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011:97).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan Sigit Paryanto Dan Rekan. Para manajer bisnis memerlukan informasi yang akurat dan tepat yang diperoleh dari system akuntansi manajemen, untuk menunjang keputusan-keputusan berharga, perencanaan, operasi, dan banyak keputusan lainnya dan berdampak pada naiknya nilai pada sistem pengukuran kinerja karyawan.
2. *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan. Dengan diterapkannya Total Quality Management (TQM) secara memadai, perusahaan dapat melihat seberapa besar perubahan yang telah dicapai oleh kinerja karyawan dan manajer yang ada dalam perusahaan, yang penerapannya melalui sistem pengukuran kinerja
3. Sistem Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja dengan Sasaran Kinerja sebagai Variabel Moderating pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan. Sasaran kinerja sebagai variabel moderating pada sistem akuntansi manajemen terhadap sistem pengukuran kinerja mengalami penurunan, yang menunjukkan

bahwa dengan adanya sasaran kinerja tidak memperkuat hubungan pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap pengukuran kinerja

4. *Total Quality Manajemen* berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengukuran Kinerja dengan Sasaran Kinerja sebagai Variabel Moderating pada KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan. dengan adanya variabel sasaran kerja sebagai moderasi memberikan hubungan yang kuat atau menguatkan hubungan antara variabel Total Quality Management dengan sistem pengukuran kinerja

5.2 Saran

1. Bagi Pihak KJPP Nanang Rahayu Sigit Paryanto Dan Rekan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat melaporkan memperhatikan kegunaan sistem akuntansi dalam mengukur kinerja karyawan dan memberikan target dengan motivasi yang tinggi agar membuat karyawan meningkatkan kinerjanya

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini digunakan sebagai referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain diluar variabel penelitian ini yang dapat mempengaruhi sistem pengukuran kinerja dan dapat memperpanjang periode penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arsono Laksana,2016, Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial, Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 4, No. 2, Nopember 2016: 106 – 125
- Chenhall, R.H and Morris D. 1986. “*The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on The Perceived Usefulness of Management Accounting System*”. The Accounting Review. Vol. 6, No. 1. January. Pp. 16-35.
- Chia, Y.M. 1995. “*Decentralization, Management Accounting System Information Characteristic and Their Interaction Effect On Managerial Performance : A Singapore Study*”, Journal of Business Finance and Accounting, pp 811-830
- Erlina, 2014, Pengaruh Penerapan *Total Quality Management* (TQM) terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Perusahaan Sepatu CV. Dheraya), Prosiding Akuntansi hal 133-139
- Gordon, L.A and Narayanan, V.K. 1984. “ *Management Accounting System, Perceived Environmental Uncertainty and Organization Structure : An Empirical Investigation Accounting, Organizational and Society*. Vol. 9 No. 1. Pp. 33-47.
- Kurniawaty, A. 2012. Analisis *Total Quality Management* Pada Bandar Udara Internasional Sultan Hasanudin. Proposal Penelitian. Universitas Hasanudin
- Narsa, I Made, 2003, Pengaruh Penerapan *Total Quality Management* (TQM) terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Perusahaan Sepatu CV. Dheraya)
- McLeod, Raymond, Jr. & Schell, George P. 2008. Sistem Informasi Manajemen, Edisi 10, Terjemahan oleh Ali Akbar Yulianto dan Afia R. Fitriati, Salemba Empat, Jakarta
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Mowen dan Hansen. 2013. Akuntansi Manajerial. Salemba Empat. Jakarta
- Mulyadi.2006.Akuntansi Manajemen. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Nasution, M. N. (2005). Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Octavia Feronia I, 2013. Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Dealer Di Manado, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 818-825
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sallis, Edward. 2010. *Total Quality Management In Education*, Terjemahan. Oleh. Ahmad Ali Riyadi & Fahrurrozi, Edisi 11, Jogjakarta : IRCiSoD
- Siregar, Baldric, Suripto, Bambang, dkk, 2013, “Akuntansi Biaya”, Edisi kedua, Bab 2,7,9-11, Salemba Empat, Jakarta
- Steffi Sigilipu, 2013 “Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial” Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 239-247
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- W. Darmawan, 2017 *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Sebagai variabel Moderating Pada Fajar Grup. Journal Of Applied Managerial Accounting hal 31-45

LAMPIRAN I

DATA SAMPEL PENELITIAN

Responden	Sistem Akuntansi Manajemen	Total Quality Management	Sasaran Kinerja	Sistem Pengukuran Kinerja
	X1	X2	X3	Y
1	6	7	8	10
2	9	7	5	7
3	9	8	7	8
4	8	8	7	9
5	9	7	10	8
6	7	9	10	10
7	10	5	10	8
8	8	8	7	6
9	8	8	10	8
10	9	7	9	8
11	9	7	9	7
12	8	7	8	7
13	8	8	6	6
14	9	7	9	6
15	6	6	8	6
16	8	7	8	7
17	7	7	5	8
18	8	7	8	5
19	11	6	7	7
20	9	8	7	6
21	8	8	9	9
22	7	8	9	8
23	11	7	10	9
24	8	7	9	9
25	9	10	8	9
26	10	7	10	10
27	10	7	9	7
28	7	10	8	7
29	10	7	8	7
30	12	9	9	8
31	11	8	8	9
32	10	7	8	10
33	11	9	7	9
34	10	7	10	10
35	8	7	8	5
36	8	8	7	6
37	8	8	10	8
38	9	7	9	8
39	8	8	7	6
40	8	8	10	8

LAMPIRAN II
HASIL UJI STATISTIK

Tabel IV.5
Hasil Deskriptif Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Akuntansi Manajemen	40	6.00	12.00	8.7250	1.39574
Total Quality Management	40	5.00	10.00	7.5250	.98677
Sasaran Kinerja	40	5.00	10.00	8.2750	1.35850
Sistem Pengukuran Kinerja	40	5.00	10.00	7.7250	1.41399
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah SPSS 16.0

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas

No		R Hitung	R Table	Kriteria
Sistem Akuntansi Manajemen				
1	SAM1	0,5177	0,3120	Valid
2	SAM2	0,5065	0,3120	Valid
3	SAM3	0,5986	0,3120	Valid
4	SAM4	0,5014	0,3120	Valid
5	SAM5	0,6661	0,3120	Valid
Total Quality Management				
6	TQM1	0,6988	0,3120	Valid
7	TQM2	0,4881	0,3120	Valid
8	TQM3	0,3111	0,3120	Tidak Valid
9	TQM4	0,4052	0,3120	Valid
10	TQM5	0,3082	0,3120	Tidak Valid
Sasaran Kinerja				
11	SK1	0,6968	0,3120	Valid
12	SK2	0,6364	0,3120	Valid
13	SK3	0,6825	0,3120	Valid
14	SK4	0,3018	0,3120	Tidak Valid
15	SK5	0,5873	0,3120	Valid
Sistem Pengukuran Kinerja				
16	SPK1	0,5525	0,3120	Valid
17	SPK2	0,5617	0,3120	Valid
18	SPK3	0,4318	0,3120	Valid
19	SPK4	0,6193	0,3120	Valid
20	SPK5	0,6180	0,3120	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Tabel IV.6
Hasil Uji Realibilitas

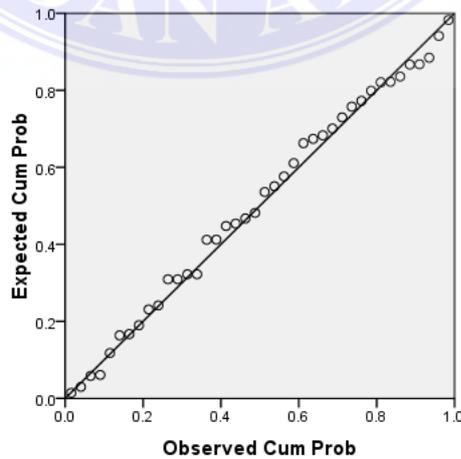
No		Cronbach's Alpha if Item Deleted	> 0,6 = (Reliabel)
1	SAM1	0,803	Reliabel
2	SAM2	0,800	Reliabel
3	SAM3	0,808	Reliabel
4	SAM4	0,809	Reliabel
5	SAM5	0,809	Reliabel
6	TQM1	0,810	Reliabel
7	TQM2	0,809	Reliabel
8	TQM4	0,811	Reliabel
9	SK1	0,798	Reliabel
10	SK2	0,801	Reliabel
11	SK3	0,799	Reliabel
12	SK5	0,804	Reliabel
13	SPK1	0,811	Reliabel
14	SPK2	0,786	Reliabel
15	SPK3	0,812	Reliabel
16	SPK4	0,802	Reliabel
17	SPK5	0,799	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Gambar IV.5
Grafik Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: SistemPengukuranKinerja



Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Tabel IV.8
Hasil Statistik Uji Multikolinieritas

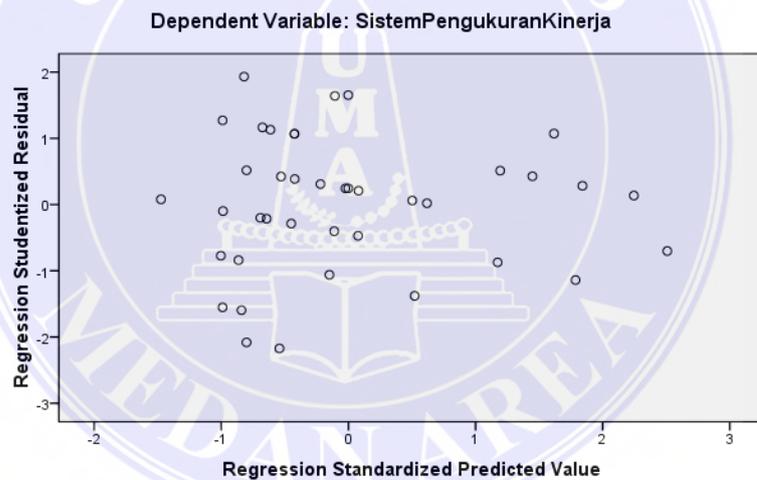
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SistemAkuntansiManajemen	.958	1.044
TotalQualityManagement	.979	1.021
SasaranKinerja	.952	1.051

a. Dependent Variable: SistemPengukuranKinerja

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Gambar IV.6
Hasil Statistika Uji heteroskedastisitas
Scatterplot



Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.902	1.745	
SistemAkuntansiManajemen	.110	.044	.481
TotalQualityManagement	.119	.037	.523

a. Dependent Variable: SistemPengukuranKinerja

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Tabel IV.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan Variabel Moderating
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.635	4.537	
	SistemAkuntansiManajemen	.047	.018	.415
	TotalQualityManagement	.133	.059	.410
	SasaranKinerja	.118	.036	.517
	SAM*SK	.043	.020	.382
	TQM*SK	.396	.157	.380

a. Dependent Variable: SistemPengukuranKinerja

Tabel IV.11
Hasil Statistik Uji t

Sumber : Data diolah SPSS 16.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.635	4.537		1.683	.101
	SistemAkuntansiManajemen	.047	.018	.415	2.672	.011
	TotalQualityManagement	.133	.059	.410	2.251	.031
	SasaranKinerja	.118	.036	.517	3.292	.002
	SAM*SK	.043	.020	.382	2.120	.041
	TQM*SK	.396	.157	.380	2.527	.016

a. Dependent Variable: SistemPengukuranKinerja

Tabel IV.12
Hasil Statistic Uji R²

Sistem Akuntansi Manajemen dan *Total Quality Management* terhadap Sistem Pengukuran Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.640	1.458

Sumber
 diolah SPSS 16..

: Data

Tabel IV.13
Hasil Statistic Uji R²

Sistem Akuntansi Manajemen dan *Total Quality Management* terhadap Sistem Pengukuran Kinerja dengan Sasaran Kinerja sebagai Variabel Moderating

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.754	1.105

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

IAMPIRAN III

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk: mohon jawaban atas pernyataan berikut ini dengan memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang paling tepat menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda (X) atau (✓) pada identitas pengenal Bapak,/Ibu/Saudara

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Umur Responden : 17-23 24-35 >36 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : D3 S1 S2 S3 Lainnya

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Anda yang sebenarnya.

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat tidak setuju (STS)

Catatan : Jawaban apapun yang diberikan tidak akan mempengaruhi apapun terhadap Bapak/Ibu, karena penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Sistem Akuntansi Manajemen						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Adanya informasi yang berkaitan dengan perencanaan atau peristiwa masa datang					
2.	Informasi yang timeliness meningkatkan fasilitas SAM untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara cepat terhadap keputusan yang telah dibuat.					
3.	agregasi informasi merupakan penggabungan informasi fungsional					
4.	Diperlukan informasi yang dihasilkan secara khusus untuk model keputusan formal.					
5.	Kompleksitas dan saling ketergantungan antar subunit akan direfleksikan dalam informasi yang terintegrasi dari SAM.					

Total Quality Manajemen						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kebijakan yang diambil perusahaan selalu memikirkan dampak terhadap pelanggan					
2.	Perusahaan memberikan kemudahan setiap proses pelayanan pelanggan					
3.	Kebijaksanaan kualitas berlandaskan pada kebutuhan untuk perbaikan terus menerus					
4.	Penerapan analisis dan pengembangan yang telah dilakukan perusahaan untuk peningkatan berkelanjutan yang efektif terhadap sistem manajemen mutu					
5.	Kemampuan perusahaan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan di dalam tujuan atau sasaran perusahaan.					

Sasaran Kinerja						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja					
2.	Bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Diperlukannya ketelitian dan kerapihan dalam Kinerja					
4.	Kemampuan perusahaan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan di dalam tujuan atau sasaran perusahaan.					
5.	Bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik					

Sistem Pengukuran kinerja						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Sistem pengukuran kinerja di perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya.					
2.	Hasil pengukuran kinerja saya, dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima.					
3.	Perusahaan selalu mengevaluasi standar yang ditetapkan dalam mengukur pengukuran kinerja					
4.	Mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal					
5.	Perusahaan melakukan upayaupaya yang bertujuan meminimalisasikan kesalahan dalam pelayanan jasa.					