

PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Study Empiris di Perusahaan Jasa Wilayah Surakarta)

Sugiyatno ¹⁾

Rispantyo ²⁾

Djoko Kristianto ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ sugiyatno Ogix@yahoo.com

ABSTRACT

The study aims to test hypotheses about the influences of Total Quality Management, accounting systems management (SAM) and reward systems to managerial performance services company Surakarta. The type of data in this study are primary data, method of data collection is done by distributing questionnaires by purposive sampling method. The sample used in this study is the staff in the accounting division with four sample services company in the region Surakarta with 35 respondents. The analytical method used in this research is multiple regression analysis. Results of the analysis showed that the (1) Total Quality Management have a significant effect on managerial performance, (2) Management Accounting System significantly influence managerial performance, and (3) award system but no significant effect on managerial performance.

Keywords: *Total Quality Management, Accounting System Management, Choice System, Managerial Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja manajerial sangat dibutuhkan dalam organisasi karena dengan kinerja manajerial yang maksimal diharapkan mampu membawa keberhasilan bagi perusahaan yang dipimpinnya. Narsa dan Yuniawati (2003: 24) dalam Hikmah Hasanah (2013: 42) menyatakan kinerja manajerial adalah adalah kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. kinerja personel meliputi delapan dimensi yaitu: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negoisasi dan representasi.

Total Qualitymanajemen (TQM) adalah sistem pengendalian mutu yang didasarkan pada filosofi bahwa memenuhi kebutuhan pelanggan dengan sebaik-baiknya adalah hal yang utama dalam setiap usaha, termasuk dalam kaitannya dengan pengelolaan organisasi pelayanan jasa. Goetsch dan Davis yang dikutip Tjiptono dan Diana (2003: 15) dalam Raisa S. Jusuf (2013: 636) menyatakan bahwa dalam penerapan *Total Quality Management* ada sepuluh unsur utama yang dikembangkannya yaitu sebagai berikut: fokus kepada pelanggan, obsesi terhadap kualitas, pendekatan ilmiah, komitmen jangka panjang, kerjasama tim (*teamwok*). perbaikan sistem yang secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, kebebasan yang terkendali, kesatuan tujuan, adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan

Sistem akuntansi manajemen dapat dipandang dari dua sudut yaitu akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe akuntansi dan akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe informasi. Penelitian Chenhall dan Morris (1986) dalam Atria Maharani (2011), menemukan bukti empiris mengenai karakteristik informasi yang bermanfaat menurut persepsi para manajer, yang terdiri dari empat dimensi (aspek), yaitu: *broad scope*, *timeliness* (ketepatan), *aggregation* (agregasi), *integration* (integrasi).

Sistem penghargaan (*reward*) atau kompensasi selain dapat meningkatkan kinerja manajerial, juga dapat menurunkan kinerja manajerial apabila mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerja mereka dan tujuan untuk meningkatkan kinerja manajerial tidak tercapai. penghargaan atas kinerja personil dilandasi oleh informasi yang dihasilkan dari penilaian atas kinerja personil.

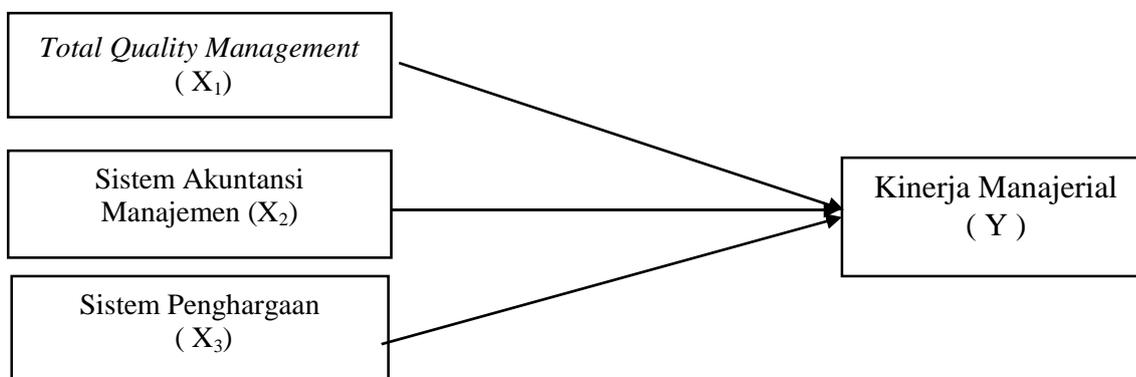
Alasan pemilihan objek tersebut karena peneliti berdomisili di wilayah Surakarta. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen (SAM) terhadap kinerja manajerial. Di samping itu juga menganalisis pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja manajerial serta untuk menganalisis pengaruh Sistem penghargaan terhadap Kinerja Manajerial .

Penelitian terdahulu Hikmah Hasanah (2013), Pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan sebagai variabel moderating (studi empiris pada staf akuntansi perusahaan jasa di wilayah Jakarta dan Tangerang). Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan sebagai variabel moderating, sedangkan penelitian sekarang sistem pengukuran kinerja diganti dengan sistem akuntansi manajemen dan sistem penghargaan tetapi tidak sebagai variabel moderating.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan secara empiris pengaruh penerapan *Total Quality Management* terhadap kinerja manajerial, pengaruh penerapan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dan pengaruh penerapan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial diperusahaan jasa wilayah Surakarta.

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Kerangka pemikiran diatas menunjukkan analisis faktor-faktor yang yang mempengaruhi kinerja manajerial diantaranya *Total Quality Management*, sistem akuntansi manajemen, dan sistem penghargaan sebagai variabel *independent*, variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dan kinerja manajerial sebagai variabel *dependent*, variabel yang menjelaskan atau dipengaruhi variabel lain.

Hipotesis

- H₁ : *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial,
- H₂ : Sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial,

H₃ : Sistem penghargaan berpengaruh signifikan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Kinerja manajer dalam kegiatan-kegiatan yang meliputi perencanaan, investigasi, pengoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf (*staffing*), dan perwakilan atau *representatif* di lingkungan organisasinya. (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002) dalam (Hikmah Hasanah, 2013). Variabel kinerja manajerial diukur dengan menggunakan *instrumen self rating* yang dikembangkan oleh Mahoney (1963) dalam (Hikmah Hasanah, 2013). Para responden diminta menilai kinerja mereka dibandingkan dengan rata-rata kinerja rekan mereka. Kinerja manajerial diukur dengan delapan item pertanyaan yang diukur dengan 5 skala. Instrumen ini terdiri dari delapan dimensi kinerja personal yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, staff, negoisasi, dan perwakilan.

Total Quality Management dalam penelitian ini merupakan variabel independen atau variabel yang menjadi sebab atau berubahnya variabel lain (Ghozali, 2011: 5) dalam (Hikmah Hasanah, 2013). *Total Quality Management* adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. Pada dasarnya *Total Quality Management* berfokus pada perbaikan terus menerus untuk memenuhi kepuasan pelanggan. *Variabel Total Quality Management* ini mengukur persepsi manajer secara individual mengenai penerapan teknik *Total Quality Management* di lingkungan perusahaannya. Variabel *Total Quality Management* dalam penelitian ini diukur dengan memasukkan elemen manusia, serta budaya kualitas dalam (Hikmah Hasanah, 2013). Pengukuran variabel ini dilakukan dengan 10 butir pertanyaan diukur dengan menggunakan skala interval (*interval scale*) 5 poin dari sangat tidak setuju (STS) (1), tidak setuju (TS) (2), netral (N) (3), setuju (S) (4) sampai sangat setuju (SS) (5).

Sistem akuntansi manajemen yaitu suatu sistem pengolahan informasi keuangan yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan bagi kepentingan pemakai intern organisasi (Menurut Mulyadi, 1997) dalam (Bhakti Setyolaksiono, 2011). Pengukurannya dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Chenhall dan Morris (1996) dalam (Bhakti Setyolaksiono, 2011), yaitu terdiri dari empat dimensi (aspek) yaitu informasi *Broad scope* diukur dengan empat item pertanyaan. *Timeliness* diukur dengan empat item pertanyaan. *Agregation* diukur dengan tiga item pertanyaan. *Integration* diukur dengan empat item pertanyaan diukur dalam 5 skala.

Sistem penghargaan (*reward*) yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi pada staf divisi akuntansi terdiri dari (1) pembayaran tetap saja dan (2) pembayaran variabel yang jumlah ditentukan berdasarkan kinerja (*performance contingent reward*) (Mulyadi dan Setyawan, 2001) dalam (Hikmah Hasanah, 2013). Responden diminta untuk memilih Sistem kompensasi yang berlaku di perusahaannya kemudian mereka diminta menilainya. Variabel ini diukur dengan instrumen yang digunakan oleh Khim & Larry dan dikembangkan oleh Simamora (2004) dalam (Hikmah Hasanah, 2013). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala interval yaitu angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju), untuk menunjukkan *reward* yang tinggi dengan jumlah tujuh pertanyaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai salah satu penelitian empiris yang menguji hipotesis dengan menggunakan metode kausalitas. Penelitian ini membatasi pada permasalahan pengaruh penerapan *Total Quality Management*, sistem akuntansi manajemen dan sistem penghargaan sebagai variabel independen, kinerja manajerial sebagai variabel dependen.

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, merupakan data yang berupa angka-angka. Data diperoleh dari lembar kuesioner yang telah diberikan pada staf akuntansi

perusahaan jasa di wilayah Surakarta. Data tersebut kemudian diolah dengan perangkat lunak (*software*) untuk kemudian dianalisis secara kuantitatif, dan data kualitatif, merupakan data yang tidak berupa angka-angka dalam penelitian ini penulis mengemukakan teori atau konsep tentang hal-hal yang menyangkut dengan masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian ini dengan melihat literatur-literatur yang ada baik dari buku, artikel ilmiah maupun dari internet. (Hikmah Hasanah, 2013).

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, dengan menggunakan metode kuesioner yang disebar untuk semua para staf di divisi akuntansi yang bekerja di perusahaan jasa wilayah Surakarta.

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009: 118) dalam (Nastiti Mintje, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 staf akuntansi yang bekerja di empat perusahaan jasa wilayah Surakarta. Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Kuncoro, 2009: 118) dalam (Nastiti Mintje, 2013). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang bertujuan untuk mendapatkan sampel sesuai dengan kriteria yang ditentukan. *Purposive sampling* yaitu tipe pemilihan sampel secara tidak acak berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan dan permasalahan dalam penelitian. Pada penelitian ini sebagian anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sebanyak 35 responden. Adapun kriteria penentuan sampel adalah: Staf akuntansi yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan jasa yang di wilayah Surakarta.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, jumlah responden perempuan yang bekerja di divisi akuntansi lebih banyak mendominasi dari pada responden laki-laki dengan tingkat persentase perempuan yang berjumlah 27 orang atau 77% sedangkan pria berjumlah 8 orang atau 28%. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan lebih memilih perempuan untuk bekerja di divisi akuntansi karena perempuan lebih teliti dan hati-hati dalam hal yang berhubungan dengan akuntansi perusahaan.

Responden yang berusia dibawah 30 tahun yang berjumlah 27 orang atau 77%, 30-45 tahun berjumlah 8 orang atau 23% dan responden yang berusia diatas 45 tahun tidak ada atau 0%. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan lebih memilih pekerja yang masih memiliki usia yang muda untuk bekerja di dalam divisi akuntansi, karena usia muda lebih enerjik, bersemangat, cekatan dalam bekerja dan mampu bekerja dibawah tekanan.

Penelitian ini lebih didominasi oleh para pekerja di divisi akuntansi yang berpendidikan sarjana strata satu atau S1 yang berjumlah 19 orang atau 54%. sedangkan responden yang berpendidikan akademi (D1/D2/D3) berjumlah 10 orang atau 28% dan responden yang berpendidikan selain sarjana dan akademi berjumlah 6 orang atau 8%. Hal ini dapat disebabkan karena S1 saat ini lebih dibutuhkan dibandingkan jenjang pendidikan akademi maupun SMA. S1 dipercaya lebih mampu bekerja secara profesional dengan ilmu yang telah didapat selama bangku perkuliahan. Responden yang telah bekerja kurang dari tiga tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 51%, bekerja 3-5 tahun sebanyak 12 orang atau 35%, responden yang telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 5 orang atau 14%. sedangkan responden yang telah bekerja selama 10-20 tahun tidak ada atau 0% dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 20 tahun juga tidak ada atau 0%. Jadi perusahaan percaya bahwa para pekerja yang baru menyelesaikan bangku perkuliahannya tersebut lebih *enerjik* dan mampu bekerja dengan baik karena ilmu yang telah di dapat selama perkuliahan masih melekat dalam diri para pekerja muda.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Adapun hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap *Total Quality Management* menunjukkan nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum sebesar 48, *mean* (rata-rata) sebesar 40,34 dengan standar deviasi sebesar 5,105. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap sistem akuntansi manajemen menunjukkan nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum sebesar 68, *mean* (rata-rata) sebesar 55,74 dengan standar deviasi sebesar 8,143. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap sistem menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 33, *mean* (rata-rata) sebesar 25,60 dengan standar deviasi sebesar 3,905. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap kinerja manajerial menunjukkan nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 40, *mean* (rata-rata) sebesar 31,45 dengan standar deviasi sebesar 4,798.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, pedoman suatu model dikatakan *valid* jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan *valid*, adapun hasil uji validitas yang terdiri dari variabel *Total Quality Management* semua item pertanyaan valid dengan nilai 0,000, sistem akuntansi manajemen semua item pertanyaan valid, no 1 dan no 4 dengan nilai 0,001 dan lainnya dengan nilai 0,000, sistem penghargaan semua item pertanyaan valid dengan nilai 0,000 dan kinerja manajerial semua item pertanyaan valid dengan nilai 0,000, jadi kesimpulannya dari semua variabel tersebut dinyatakan valid. Nilai validitas masing-masing item dalam variabel tersebut tingkat signifikansinya dibawah 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa indikator yang digunakan mampu menggambarkan variabel penelitian dan dapat disimpulkan juga bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

3. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode *statistik Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar $> 0,70$ dimana jika nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel $> 0,70$ maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai (Ghozali, 2011: 47). Hasil uji reliabilitas yang terdiri dari *Total Quality Management*, dengan nilai 0,870, sistem akuntansi manajemen dengan nilai 0,900, sistem penghargaan dengan nilai 0,853 dan kinerja manajerial dengan nilai 0,919, jadi semua variabel tersebut dinyatakan *reliabel*. Nilai reliabilitas masing-masing variabel tersebut berada $> 0,7$. Hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa responden memiliki jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu sehingga kuesioner tersebut memiliki isi yang tidak akan berubah apabila digunakan kembali untuk waktu yang akan datang dan untuk menjelaskan item yang sama.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan regresi penelitian (Ghozali, 2011:106).

Tabel 1: Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Total Quality Management</i>	0,460	2,176
Sistem Akuntansi Manajemen (SAM)	0,438	2,283
<i>Sistem Penghargaan (SP)</i>	0,786	1,272

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017

Semua Variabel tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis, karena variabel independen, yaitu *Total Quality Management* mempunyai nilai tolerance yang nilainya lebih besar dari 0,1 yaitu 0,460 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu 2,176. Variabel sistem akuntansi manajemen mempunyai nilai tolerance yang nilainya lebih besar dari 0,1 yaitu 0,438 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu 2,283. dan variabel sistem penghargaan mempunyai nilai tolerance yang nilainya lebih besar dari 0,1 yaitu 0,786 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu 1,272. Jadi model persamaan regresi tidak terdapat problem multikol dan penelitian ini dikatakan ideal.

2. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *asymtotic significant uji Runs test* sebesar 0,996 lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu *Total Quality Management* mempunyai nilai sig 0,972 yang nilainya lebih besar dari 0,05, Sedangkan variabel sistem akuntansi manajemen mempunyai nilai sig 0,465 yang nilainya lebih besar dari 0,05, dan variabel sistem penghargaan mempunyai nilai sig 0,679 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan penelitian ini dikatakan ideal karena nilai sig. dari ketiga variabel lebih besar 0,05.

4. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0,634 dan nilai signifikan (*p-value*) 0,816. Nilai tersebut lebih besar dari *level of significance* () 0,05 sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal dan lolos uji normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu *Total Quality Management*, sistem akuntansi manajemen dan sistem penghargaan terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 2: Uji Regresi Linear Berganda

	Model	Koefisien	t	Sig.
Konstanta		-3,271	-0,887	0,382
TQM		0,323	2,671	0,012
SAM		0,290	3,738	0,001
SP		0,214	1,768	0,087
F hitung	33,449	0,000		
Adjusted R ²	0,764			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya.

$$Y = -3,271 + 0,323X_1 + 0,290X_2 + 0,214X_3$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a: -3,271 artinya apabila *Total Quality Management*, sistem akuntansi manajemen sistem penghargaan sama dengan 0, maka kinerja manajerial negatif.
- b₁: 0,323 artinya pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja manajerial adalah positif, artinya apabila *Total Quality Management* tersebut semakin baik maka akan dapat pula meningkatkan kinerja manajerial, dengan asumsi variabel sistem akuntansi manajemen dan sistem penghargaan dianggap tetap.
- b₂: 0,290 artinya Pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial adalah positif, artinya apabila sistem akuntansi manajemen tersebut semakin baik maka akan dapat pula meningkatkan kinerja manajerial, dengan asumsi variabel *Total Quality Management*, sistem penghargaan dianggap tetap.
- b₃: 0,214 artinya pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial adalah positif, artinya apabila sistem penghargaan tersebut semakin baik maka akan dapat pula meningkatkan kinerja manajerial, dengan asumsi variabel *Total Quality Management* dan sistem akuntansi manajemen dianggap tetap.

1. Uji t (Uji Signifikasi Parsial)

Pengujian dengan uji t digunakan untuk mengetahui pangaruh variabel independen yaitu *Total Quality Management*, sistem akuntansi manajemen, dan sistem penghargaan, terhadap variabel dependen kinerja manajerial. Berdasarkan tabel diatas hasil uji t analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa: *Total Quality Management* memiliki signifikan sebesar 0,012

0,05, berarti Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sistem akuntansi manajemen memiliki signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, berarti Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sistem penghargaan memiliki signifikansi sebesar 0,087 > 0,05, berarti Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

2. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model antara variabel independen (X) yaitu *Total Quality Management*, sistem akuntansi manajemen, dan sistem penghargaan, dengan variabel dependen kinerja manajerial. Adapun hasil uji regresi menghasilkan nilai F hitung sebesar 33,49 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai signifikansi berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model regresi ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja manajerial dan dapat dikatakan tepat .

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan *Total Quality Management*, sistem akuntansi Manajemen, dan sistem penghargaan, terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,764. Hal ini berarti 76,4% variabel kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabel *Total Quality Management*, sistem akuntansi manajemen dan sistem penghargaan. Sedangkan sisanya ($100\% - 76,4\% = 23,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel diatas bahwa dari Uji statistik t menunjukkan bahwa H1 diterima, dalam hal ini *Total Quality Management* signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Total Quality Management* terhadap kinerja manajerial berpengaruh pada tingkat signifikansi, 0,012 yang berarti signifikan karena berada di bawah nilai signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Supratiningrum dan Zulaikha (2003), Narsa dan Yuniawati (2003), Bekka (2007) maupun Hikmah Hasanah (2013) yang membuktikan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Tetapi hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Angelina (2012), Nastiti Mintje (2013) dan Kumentas (2013) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Total Quality Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji statistik t menunjukkan H2 diterima, dalam hal ini sistem akuntansi manajemen signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial berpengaruh pada tingkat signifikansi, 0,001 yang berarti signifikan karena berada di bawah nilai signifikansi yang dipersyaratkan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Achmad Solechan dan Ira Setiawati (2009) yang membuktikan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji statistik t menunjukkan bahwa H3 ditolak, dalam hal ini sistem penghargaan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial berpengaruh pada tingkat signifikansi, 0,87 yang berarti tidak signifikan karena berada di atas nilai signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan (*reward*) bukan menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja manajerial. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak mampu menjadikan sistem penghargaan sebagai motivasi para karyawan dalam divisi akuntansi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kurnianingsih (2000) yang menunjukkan adanya sistem penghargaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial

KESIMPULAN

Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, artinya apabila *Total Quality Management* ditingkatkan akan dapat pula meningkatkan kinerja manajerial. Sistem Akuntansimanajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, artinya apabila Sistem Akuntansi manajemen ditingkatkan akan dapat pula meningkatkan kinerja manajerial. sistem penghargaan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja manajerial, artinya bahwa semakin baik sistem penghargaan maka, kinerja manajerial akan meningkat pula, meskipun peningkatannya tidak berarti.

DAFTAR PUSTAKA

- Atria Maharani, 2011, "Pengaruh Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Strategi Bisnis sebagai Variabel Moderating" Skripsi (Tidak dipublikasikan) Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bhakti Setyolaksono, 2011, "Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial". (Studi Kasus pada Industri Es Balok di kota Semarang)", Skripsi (Tidak dipublikasikan) Universitas Negeri Semarang .
- Imam Ghozali, 2013, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", Edisi ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hikmah Hasanah, 2013, "Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan sebagai Variabel Moderating", Skripsi (Tidak dipublikasikan) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- I Made Narsa dan Rani Dwi Yuniawati, 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, *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 5, No. 1, Mei. 18 – 34*, Skripsi, Universitas Airlangga. Surabaya.
- Intan Ratna Dewi, 2013 "Pengaruh Penerapan *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (*Reward*) terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Hotel di Kota Padang dan Bukittinggi)", Skripsi (Tidak dipublikasikan) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Joko Susanto, 2015, "Pengaruh *Capital Anequency, Non Performing Loan, Loan to Deposit Ratio, Return on Asset, BOPO, dan Total Asset Turnover* terhadap Perubahan Laba (Survei pada Bank yang terdaftar di BEI periode 2011- 2013)" Skripsi (Tidak dipublikasikan) Fakultas Ekonomi – Slamet Riyadi. Surakarta.
- Lina Wiryana dan Yvonne Augustine, 2014, "Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderasi Strategi Bisnis, *Perceived Environmental Uncertainty* (Peu), Ketidakpastian Tugas dan Desentralisasi", *e-Journal Magister Akuntansi Trisakti Volume. 1 Nomor. 2 September* Hal. 155-180,
- Nastiti Mintje, 2013, "Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT Air Manado", *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013*, Hal. 52-62, Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratlangi. Manado.
- Raisa S. Jusuf, 2013, "Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial", *Jurnal Emba Vol.1 No.3 Juni*, Hal. 634-644, Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Steffi Sigilipu, 2013, "Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial", *Jurnal EMBA 239 Vol.1 No.3 Juni*, Hal. 239-247, Universitas Sam Ratulangi . Manado