

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, TOTAL QUALITY MANAGEMENT, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERBANKAN DI RANGKASBITUNG TAHUN 2024

M. Lutfan Hidayat*, **Siti Mudawanah****

*,**Universitas La Tansa Mashiro

Article Info

Keywords:

Management Accounting Information System, Total Quality Management (TQM), Work discipline, Measuring employee performance

Abstract

This research is quantitative research and aims to determine the influence of Management Accounting Information Systems, Total Quality Management, and Work Discipline on Employee Performance Measurement at Banking companies in Rangkasbitung. The sampling technique used in this research was a saturated sample, and a sample of 325 employees was obtained and the data collection technique was used with primary data obtained from the results of distributing questionnaires. The results of the research that has been carried out show that the Management Accounting Information System does not partially have a significant positive effect on measuring employee performance. Total quality management partially influences employee performance, and work discipline partially has no significant influence on employee performance.

Corresponding Author:

lutfansue@gmail.com

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Total Quality Management, dan Disiplin Kerja terhadap Pengukuran Kinerja Karyawan pada perusahaan Perbankan di Rangkasbitung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dan telah didapatkan sampel sebanyak 325 karyawan dan Teknik pengumpulan data digunakan dengan data primer yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap pengukuran kinerja karyawan. Total quality management secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dan Kedisiplinan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

©2024 JSAB. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Bank berfungsi sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat. Perbankan Indonesia mempunyai tujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Untuk mencapai tujuannya, setiap Bank diwajibkan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, karena dengan kinerja yang baik maka dapat membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah suatu pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai disebuah perusahaan yang didasarkan pada tujuan dan standar perusahaan. Dengan mengelola kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan.. Dengan meningkatnya kualitas kinerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan peningkatan yang signifikan, seperti meningkatnya kepercayaan nasabah, mencapai target perusahaan dan dapat mengambil keputusan dengan baik.

Dalam meningkatkan kinerjanya, faktor sumber daya manusia yang dimiliki harus mendukung, karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu para karyawan atau perusahaan diwajibkan memberikan pelayanan yang maksimal dan memberikan kinerja yang terbaik untuk para nasabahnya agar menjaga kualitas serta memberikan kepercayaan dan kepuasan para nasabahnya. Menurut Hansiadi, (2022) Sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) adalah “suatu mekanisme kontrol organisasi, serta membentuk alat yang efektif dalam memberikan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin akan terjadi dari aktivitas yang dilakukan”.

Menurut Kholis, (2022:2) Total quality management adalah sebuah usaha manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan dengan berfokus pada perbaikan secara terus menerus dan kepuasan pelanggan. Menurut Hamali (2016) dalam Firdausi (2021) mengatakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap yang ada dalam diri pegawai dengan rasa hormat dan patuh akan peraturan maupun ketetapan dari suatu perusahaan, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam Fahmi, (2018:65), Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses untuk mengevaluasi seberapa baik para karyawan melakukan

pekerjaannya kemudian. Pengukuran yang dilakukan nantinya akan menjadi bahan masukan yang berguna dalam menilai kinerja yang dilakukan dan untuk kedepannya dapat melakukan perbaikan agar menjadi lebih baik. Pengukuran kinerja adalah sebuah alat ukur yang digunakan untuk pihak manajemen perusahaan baik itu manajer atau karyawan yang sudah lama melakukan pekerjaannya. Menurut Peppard dan Rowland (1995) dalam Sutrisno, (2015:34), “Pengukuran kinerja adalah suatu kunci perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien. Jika tidak ada pengukuran kinerja maka perusahaan tidak dapat dikelola”. Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Sutrisno, (2015:34), “Pengukuran kinerja adalah suatu strategi pendekatan terpadu yang bertujuan untuk menghasilkan keberhasilan pada sebuah organisasi, dengan adanya pengukuran kinerja, karyawan akan meningkatkan kinerjanya agar dapat berkontribusi dengan baik dalam tim ataupun individu”.

Menurut Nainggolan (2015) dalam Suprانتiningrum & Lukas, (2021), . Sistem informasi akuntansi manajemen adalah alat pengumpul dan penyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi perusahaan, proses data menjadi informasi yang dapat digunakan, manajemen data-data, dan kontrol data perusahaan yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari aktivitas yang dilakukan. Sedangkan menurut Gordon dan Miller (1986) dalam Subhan, Adiningrat, Kalsum, (2018) mengatakan bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan salah satu alat yang digunakan oleh manajemen untuk membantu menghadapi persaingan bisnis, karena sistem informasi akuntansi manajemen dapat menjadi fungsi pendukung yang menghasilkan informasi yang relevan dan tepat waktu untuk perencanaan, pengendalian, pembuatan keputusan dan evaluasi kinerja.

Menurut Juharni, (2017:8) menjelaskan bahwa “Total Quality Management adalah suatu pendekatan yang dilakukan manajemen dalam menjalankan usahanya untuk memaksimalkan daya saing organisasi dengan cara perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan”. menurut Edward Sallis, dalam Rosyada, (2023:84) mengatakan bahwa TQM merupakan suatu sistem manajemen yang menjadikan kualitas sebagai strategi usaha yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dengan melibatkan semua elemen organisasi. Tujuannya yaitu untuk menjamin bahwa pelanggan merasa puas pada jasa atau produk yang diberikan, dan tidak ada yang saling dirugikan

Disiplin kerja adalah sikap kesiapan seseorang untuk mengikuti dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku, serta mampu melaksanakan peraturan tersebut dan tidak menghindar dari tugas juga wewenang yang diberikan. Menurut Alex S, Nitisemi (1984), dalam Tsauri, (2013:127-128), Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga berarti sikap mental yang dimiliki seseorang atau kelompok, dimana orang tersebut memiliki kehendak untuk memahami dan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan .Sedangkan menurut Latainer dalam Sutrisno (2019) “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam diri karyawan dan akan membuat karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan nilai-nilai tinggi yang ada dalam perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di lakukan menggunakan metode deskriptif karena penelitian menggambarkan fakta atau kriteria populasi tertentu. Berdasarkan dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif kerana penelitian ini banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data sampai penampilan hasilnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perbankan yang ada di Rangkasbitung, yaitu sejumlah 325 karyawan.

Teknik dalam mengambil sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang artinya menggunakan seluruh populasi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018:85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengna sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk membantu penelitian, dan mengukur untuk fenomena yang diamati. Untuk membantu pengolahan data, peneliti menggunakan aplikasi komputer yaitu SPSS versi 23 (Statistical Program for Social Science) yang memiliki fungsi untuk membantu menganalisis data dan statistik dalam penelitian ini. Sedangkan, instrumen untuk membantu penulis mengumpulkan data sebelum nantinya data diolah pada aplikasi SPSS, yaitu menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Instrumen penelitian ini menggunakan data kuesioner yang sudah diperoleh.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer, karena data yang didapat langsung dari sumbernya. Menurut Sugiyono (2019), data primer merupakan sumber data yang didapatkan langsung dari pengumpulan data. Data yang diperoleh merupakan hasil dari angket yang telah dibagikan kepada responden, yang kemudian responden akan menjawab pernyataan yang sudah tersusun secara sistematis dalam lembar kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

| <i>Descriptive Statistics</i> | | | | | |
|-------------------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| | <i>N</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> |
| SIAM | 40 | 22 | 39 | 31.62 | 2.993 |
| TQM | 40 | 20 | 37 | 31.60 | 2.863 |
| DISIPLIN KERJA | 40 | 40 | 66 | 56.32 | 4.560 |
| KINERJA KARYAWAN | 40 | 25 | 49 | 38.35 | 3.978 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | |

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variable sistem informasi akuntansi manajemen memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah 22 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 39, dengan rata-rata total jawaban 31,62 dan standar deviasi 2,993. Variabel *total quality management* memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 20 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 37, dengan rata-rata total jawaban 31,60 dan standar deviasi sebesar 2,863. Variabel disiplin kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 40 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 66, dengan rata-rata total jawaban 56,32 dan standar deviasi sebesar 4,560. Sedangkan variabel kinerja

karyawan memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 25 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 49, dengan rata-rata total jawaban sebesar 38,35 dan standar deviasi sebesar 3,978.

Uji Validasi

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

| Nomor Pertanyaan | <i>Person Corelation</i> | Sig (2 - Tailed) | Keterangan |
|------------------|--------------------------|------------------|------------|
| X1.1 | 0.806** | 0.000 | Valid |
| X1.2 | 0.711** | 0.000 | Valid |
| X1.3 | 0.426** | 0.006 | Valid |
| X1.4 | 0.779** | 0.000 | Valid |
| X1.5 | 0.630** | 0.000 | Valid |
| X1.6 | 0.758** | 0.000 | Valid |
| X1.7 | 0.578** | 0.000 | Valid |
| X1.8 | 0.627** | 0.000 | Valid |

Tabel tersebut menunjukkan variabel sistem informasi akuntansi manajemen mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas *Total Quality Management*

| Nomor Pertanyaan | <i>Person Corelation</i> | Sig - Tailed) (2 | Keterangan |
|------------------|--------------------------|------------------|------------|
| X2.1 | 0.787** | 0.000 | Valid |
| X2.2 | 0.511** | 0.001 | Valid |
| X2.3 | 0.759** | 0.000 | Valid |
| X2.4 | 0.678** | 0.000 | Valid |
| X2.5 | 0.411** | 0.008 | Valid |
| X2.6 | 0.607** | 0.000 | Valid |
| X2.7 | 0.497** | 0.001 | Valid |
| X2.8 | 0.707** | 0.000 | Valid |

Tabel diatas menunjukkan variabel *total quality management* mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja

| Nomor Pertanyaan | <i>Person Corelation</i> | Sig - Tailed) (2 | Keterangan |
|------------------|--------------------------|------------------|------------|
| X3.1 | 0.836** | 0.000 | Valid |
| X3.2 | 0.834** | 0.000 | Valid |

| | | | |
|-------|---------|-------|-------|
| X3.3 | 0.718** | 0.000 | Valid |
| X3.4 | 0.836** | 0.000 | Valid |
| X3.5 | 0.759** | 0.000 | Valid |
| X3.6 | 0.776** | 0.000 | Valid |
| X3.7 | 0.711** | 0.000 | Valid |
| X3.8 | 0.689** | 0.000 | Valid |
| X3.9 | 0.813** | 0.000 | Valid |
| X3.10 | 0.771** | 0.000 | Valid |
| X3.11 | 0.765** | 0.000 | Valid |
| X3.12 | 0.778** | 0.000 | Valid |
| X3.13 | 0.601** | 0.000 | Valid |
| X3.14 | 0.757** | 0.000 | Valid |

Tabel diatas menunjukkan variabel kedisiplinan kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Nomor Pertanyaan | Person Corelation | Sig - Tailed) (2 | Keterangan |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------|
| Y1.1 | 0.801** | 0.000 | Valid |
| Y1.2 | 0.700** | 0.000 | Valid |
| Y1.3 | 0.563** | 0.000 | Valid |
| Y1.4 | 0.760** | 0.000 | Valid |
| Y1.5 | 0.540** | 0.000 | Valid |
| Y1.6 | 0.801** | 0.000 | Valid |
| Y1.7 | 0.363** | 0.021 | Valid |
| Y1.8 | 0.760** | 0.000 | Valid |
| Y1.9 | 0.700** | 0.000 | Valid |
| Y1.10 | 0.563** | 0.000 | Valid |

Tabel diatas menunjukkan variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

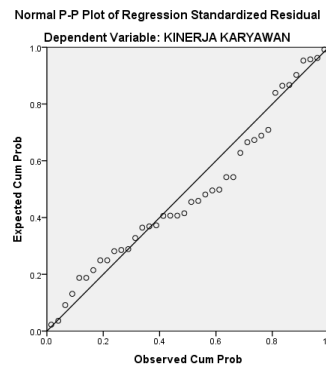
Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

| Variable | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Sistem Informasi Akuntansi Manajemen | 0.787 | Reliabel |
| Total Quality Management | 0.736 | Reliabel |
| Kedisiplinan Kerja | 0.928 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.827 | Reliabel |

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 0,787, *total quality management* sebesar 0,736, kedisiplinan kerja sebesar 0,928 dan kinerja karyawan sebesar 0,827. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:198) “Uji Normalitas juga bisa dapat menyesatkan kalau tidak berhati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik”. Maka data grafik P-Plot dalam penelitian ini didukung oleh *Residual Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dimana jika data memiliki nilai Profitabilitas < 0,05 maka data dapat tidak berdistribusi normal. Dan data berdistribusi normal bila memiliki nilai Profitabilitas > 0,05. Berikut ini adalah hasil dari Uji Normalitas :



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Grafik P – P Plot data yang dihasilkan menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data ini berdistribusi normal, untuk hasil yang lebih akurat maka pengujian didukung dengan menggunakan uji normalitas *one sample kolmogorov-smirnov*. Berikut ini hasil uji normalitas *one sample kolmogorov-smirnov*..:

Tabel 6
Uji Normalitas Regresi Linear Berganda
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | | |
| | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .07636813 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .122 |
| | Positive | .122 |
| | Negative | -.075 |
| Test Statistic | | .122 |

| | |
|------------------------|-------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .135 ^c |
|------------------------|-------------------|

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel diatas menyatakan bahwa hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.052 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti nilainya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2021:157). “Uji Multikolonialitas bertujuan untuk pengujian data yang digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (variabel independen) terdapat korelasi. Jika terdapat korelasi maka terjadi multikolonieritas nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) harus dibawah 10 sedangkan nilai *Tolerancenya* harus di atas 0,10, barulah data dianggap tidak terjadi multikolonieritas pada data”. Berikut ini adalah hasil dari pengelolaan data Uji Multikolonialitas dengan SPSS 23:

Tabel 7
Uji Multikolonialitas
Coefficients^a

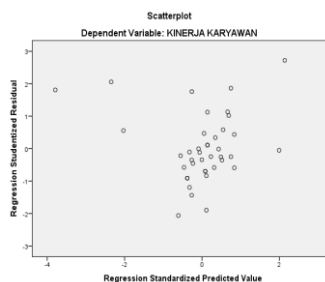
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | SIAM | .165 | 6.053 |
| | TQM | .166 | 6.028 |
| | DISIPLIN | .989 | 1.011 |
| | KERJA | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari data diatas diatas bahwa hasil SIAM (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.165 dan VIF sebesar 6.053, TQM (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.166 da VIF sebesar 6.028, Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.989 dan VIF sebesar 1.011, hal ini berarti nilai *Tolerance* >0.10 dan VIF <10.00 maka tidak terdapat gejala multikolonieritas pada data-data tersebut dandata layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2021 : 178) “Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas”. Uji Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan Grafik *scatterplot* dan untuk lebih akurat pengujian heteroskedastisitas didukung hasil dengan uji *rank sperman*. Berikut ini hasil Heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot*:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas Regresi Linear Berganda

Dari hasil penelitian pada grafik *Scatterplot* terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 dan pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, “Dari analisa dengan grafik plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit juga jumlah pengamatan semakin sulit untuk menginterpretasikan hasil grafik plot”. (Ghozali 2021:180) untuk memperyakin bahwa tidak terjadi heteroskedastiditas maka pengujian di perkuat dengan hasil uji glejser.

Jika variabel independen signifikan secara sistematis mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali 2021:184) Berikut hasil pengujian Glejser:

Tabel 7
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.046 | 1.382 | | 1.481 | .147 |
| SIAM | .162 | .142 | .791 | 1.141 | .261 |
| TQM | -.118 | .103 | -.548 | -1.137 | .263 |
| DISIPLIN KERJA | -.049 | .115 | -.362 | -.423 | .675 |

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil Uji Glejser diatas hasil SIAM memiliki nilai sig $0.261 > 0.05$, TQM memiliki nilai sig $0.263 > 0.05$, Disiplin Kerja memiliki nilai sig $0.675 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang secara signifikan statistik mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

“Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (pada sebelumnya). Jika terjadi kesalahan korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi” (Ghozali 2021:162)

Berikut adalah hasil Uji Autokorelasi, dengan menggunakan Uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 8
Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .971 ^a | .942 | .938 | .99444 | 2.140 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, TQM, SIAM

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$N = 40$
 $D = 2.140$
 $DL = 1.338$
 $DU = 1.658$
 $4-DL = 4-1.338 = 2.662$
 $4-DU = 4-1.658 = 2.342$
 Hasil = $du < d < 4-du$ ($1.658 < 2.140 < 2.342$)
 Kesimpulan : Tidak terjadi autokorelasi

Jika nilai $du < d < 4 - du$ maka tidak terjadi autokorelasi. Dari data diatas diperoleh hasil Durbin–Watson hitung sebesar 2.140 dan Durbin – Watson tabel dengan jumlah sampel (n) 40 dan jumlah variabel independen (k) 3, maka diperoleh $dl = 1.338$ dan $du = 1.658$, maka nilai $1.658 < 2.140 < 2.342$ maka disimpulkan tidak ada autokorelasi antar variabel dan model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada umumnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata suatu populasi ataupun nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. (Gujarati, 2003) dalam (Ghozali 2021:145).

Hasil dari pengujian analisis linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -5.985 | 2.244 | | -2.667 | .011 |
| SIAM | .340 | .231 | .256 | 1.472 | .150 |
| TQM | .669 | .168 | .481 | 3.982 | .000 |
| DISIPLIN KERJA | .221 | .187 | .253 | 1.181 | .245 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari pengolahan data diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Dari output tabel 4.4 diketahui persamaan regresi nilai konstant sebesar - 5,985 dan nilai koefisien variabel X yaitu sistem informasi akuntansi manajemen sebesar 0,340, lalu total *quality management* sebesar 0,669 dan disiplin kerja 0,221. Persamaannya yaitu Kinerja karyawan = - 5,985 + 0,340 SIAM + 0,669 TQM+ 0,221 Disiplin kerja + e. Apabila variabel lain dianggap konstan, jika setiap kenaikan SIAM 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,34%, apabila variabel lain dianggap konstan jika setiap kenaikan TQM 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,70% dan apabila variabel lain dianggap konstan jika setiap kenaikan Disiplin kerja 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,21%.

Sedangkan hasil pengujian ANOVA pada uji regresi linear berganda adalah::

Tabel 10
Analisis Regresi Linear Berganda
ANOVA^a

| <i>Model</i> | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 Regression | 581.499 | 3 | 193.833 | 196.008 | .000 ^b |
| Residual | 35.601 | 36 | .989 | | |
| Total | 617.100 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, TQM, SIAM

Dari data diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut baik digunakan untuk memprediksi nilai Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021:151). “Uji statistik t pada dasarnya dapat menunjukan seberapa besar jauh pengaruh satu variabel atau penjelasan independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel depeden”.

Dalam uji parsial dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap dependen bila nilai sig. lebih kecil dari 0.05, dan t hitung > t tabel dimana mencari t tabel digunakan rumus $df + n-2$ dimana n adalah jumlah data yang diuji, dengan nilai profitabilitasnya sebesar 0,05. Sehingga $t \text{ tabel} = t (\alpha/3 ; n-k-1) = t (0.01 ; 36) = 2.434$.

Tabel 11
Uji Parsial
Coefficients^a

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|----------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 (Constant) | -5.985 | 2.244 | | -2.667 | .011 |
| SIAM | .340 | .231 | .256 | 1.472 | .150 |
| TQM | .669 | .168 | .481 | 3.982 | .000 |
| DISIPLIN KERJA | .221 | .187 | .253 | 1.181 | .245 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari data diatas untuk variabel sistem informasi akuntansi manajemen nilai T hitung nya 1.472 tingkat signifikannya 0.150 dimana nilai signifikannya > 0.05 hal tersebut memberikan gambaran bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya H0¹ diterima dan H1 ditolak. Untuk variabel total quality management nilai T hitung 3.982 dan tingkat signifikannya 0.00 dimana tingkat signifikannya < 0.05 hal tersebut memberikan gambaran bahwa total quality management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya H0² ditolak H2 diterima. Untuk variabel kedisiplinan kerja

nilai T hitung nya 1.181 tingkat signifikannya 0.245 dimana tingkat signifikannya > 0.05 hal tersebut memberikan gambaran bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya H03 diterima dan H3 ditolak.

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Untuk mengetahui variabel independen Sistem informasi akuntansi manajemen, *Total quality management*, dan Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan atau tidak secara simultan terhadap variabel dependen Pengukuran kinerja karyawan maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12
Uji Signifikan Simultan
ANOVA^a

| <i>Model</i> | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 Regression | 581.499 | 3 | 193.833 | 196.008 | .000 ^b |
| Residual | 35.601 | 36 | .989 | | |
| Total | 617.100 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, TQM, SIAM

Jika nilai sig < 0.05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan jika nilai sig > 0.05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. sehingga nilai F tabel = F (k ; n-k) = F (3:37) 2.859

Dari data diatas dapat nilai sig 0.000 < 0.05 sedangkan nilai F hitung sebesar 196.008 > 2.859 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara SIAM, TQM, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021:147).Koefisien Determinasi pada intinya yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 13
Koefisien Determinasi
Model Summary

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | .971 ^a | .942 | .938 | .99444 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, TQM, SIAM

Dari hasil uji determinasi didapat hasil bahwa nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0.942 atau 94,2%, hal ini dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen, total quality management, dan disiplin kerja dan variabel independen memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen sebesar 94,2%.

Pembahasan

Pembahasan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa sistem informasi

akuntansi manajemen memiliki nilai signifikan sebesar $0.150 > 0.05$ dengan nilai t hitung $1.472 < t$ tabel 2.434 hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Dimas Azharino Wijaya dan Hero Priono (2022) yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *total quality management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *total quality management* memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai t hitung $3.982 > t$ tabel 2.434 hal ini menunjukkan bahwa *total quality management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Vera Sylvia Saragi Sitio (2020) bahwa adanya pengaruh *total quality management* secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.245 > 0.05$ dengan nilai t hitung $1.181 < t$ tabel 2.434 hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kelvin Chandra Nata dan Iqbal Firdausi (2021) bahwa tidak adanya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh SIAM, TQM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian SPSS.23 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sedangkan nilai F hitung $71.252 > F$ tabel 2.570 sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen, total quality management dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fitriyah dan Djawoto (2021:1) yang menyatakan bahwa secara simultan Sistem informasi akuntansi manajemen, Total quality management dan Kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengukuran kinerja karyawan, maka H_4 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan penjelasan bab sebelumnya dan hasil dari uji hipotesis maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulannya yaitu:

1. Berdasarkan uji hipotesis dan analisis data, menunjukkan hasil Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengukuran kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di Rangkasbitung tahun 2023, sehingga hipotesis H_{01} diterima dan H_1 ditolak Artinya, sistem informasi akuntansi manajemen tidak mempengaruhi pengukuran kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji hipotesis dan analisis data, menunjukkan bahwa *total quality management* berpengaruh secara signifikan terhadap pengukuran kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di Rangkasbitung tahun 2023, sehingga hipotesis H_{02} ditolak dan H_2 diterima, Artinya, *total quality management* berpengaruh signifikan terhadap pengukuran kinerja karyawan.

3. Berdasarkan uji hipotesis dan analisis data, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengukuran kinerja karyawan pada perusahaan perbankan di Rangkasbitung tahun 2023, sehingga hipotesis H03 diterima dan H3 diterima, Artinya, kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengukuran kinerja karyawan.
4. Berdasarkan pengujian secara simultan menunjukkan hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara Sistem informasi akuntansi manajemen, *Total Quality Management*, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hartati, Hery Constantia Fanggidae, Enita Banowati, Siti Aisyah, Helda Marlin Ala, Frits Isak Lake, Charli Sitinjak, Yudith Febrianty Lerrick, F. O. F. (2022). Pengukuran Kinerja sektor publik : Teori dan Aplikasi (M. S. N, Mesri Welhelmina Nisriani Manafe, S.E. (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Fahmi, I. (2018). Manajemen kinerja Teori dan aplikasi (Cetakan ke). Alfabeta, cv.
- Fitriyah, F., & Djawoto, D. (2021). Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Firdausi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 53(9), 1689–1699. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jma/article/view/784>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Juharni. (2017). Manajemen Mutu Terpadu. Cv. Sah Media.
- Rosyada, M. (2023). Manajemen operasi (M. Nasrudin (ed.); Pertama). PT. Nasya Expanding Management.
- Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pt. Senator Internasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2).
- Subhan, S., Adiningrat, A. A., & Kalsum, U. (2018). Persepsi Dosen Jurusan Akuntansi Umi Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Di Perusahaan. ... *Sumber Daya Insani*, 302–309. <https://36.89.54.123/index.php/Perspektif/article/view/1326>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D (26th ed.). ALFABETA, cv.
- Sutrisno. (2015). Model klaster dan pengukuran kinerja sistem agroindustri kelapa sawit di sumatra selatan. Cv. Budi Utama.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen sumber daya manusia (A. Mutohar & M. N. Afandy (eds.); Pertama). STAIN Jember Press.
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12), 5409-5420.